

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Podnikatelský plán na založení sociálního podniku v podmínkách Moravskoslezského kraje

Business Plan for Establishing a Social Enterprise in Conditions of Moravian-Silesian Region

Student: Bc. Vlasta Pollečová Bejdáková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Hana Štverková, Ph.D., MBA

Ostrava 2017

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra podnikohospodářská

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Vlasta Pollečová Bejdáková**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6208T020 Ekonomika podniku

Téma: Podnikatelský plán na založení sociálního podniku v podmínkách
Moravskoslezského kraje
Business Plan for Establishing a Social Enterprise in Conditions of
Moravian-Silesian Region

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretická východiska sociálního podnikání
 3. Charakteristika podmínek v Moravskoslezském kraji
 4. Shrnutí a tvorba podnikatelského plánu
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BEDNÁRIKOVÁ, Daniela a Petra FRANCOVÁ. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR: plná verze*. Praha: Nová ekonomika, 2011. ISBN 978-80-260-0934-4.

DEFOURNY, J., L. HULGARD and V. PESTOFF (eds.). *Social Enterprise and the Third Sector: Changing European Landscapes in a Comparative Perspective*. London: Routledge, 2014. ISBN 978-0-415-83156-7.

DOHNALOVÁ, Marie a kol. *Sociální ekonomika, sociální podnikání: Podnikání pro každého*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-269-3.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Hana Štverková, Ph.D., MBA**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 21.04.2017



Ing. Josef Kašík, Ph.D.
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 21. 4. 2017



.....
Bc. Vlasta Pollečová Bejdáková

Poděkování

Tímto bych velmi ráda poděkovala vedoucí mé práce, Ing. Haně Štverkové, Ph.D., MBA, za cenné rady a připomínky.

Obsah

1	Úvod	6
2	Teoretická východiska sociálního podnikání	8
2.1	Sociální podnikání a třetí sektor	9
2.2	Charakteristické znaky sociálního podniku.....	11
2.3	Jednotlivé právní formy	13
2.4	Lidské zdroje	16
2.5	Oblast působení	20
2.6	Možnosti financování	20
2.7	Institucionální a legislativní podpora sociálního podnikání v ČR	22
2.7.1	Instituce veřejného sektoru	22
2.7.2	Tematické organizace	25
2.7.3	Legislativa	26
2.8	Teoretické vymezení podnikatelského plánu	28
2.9	Shrnutí kapitoly	29
3	Charakteristika podmínek v Moravskoslezském kraji.....	30
3.1	Obyvatelstvo a nezaměstnanost v MSK.....	31
3.2	Sociální podniky v Moravskoslezském kraji	36
3.3	Specifické možnosti financování	39
3.4	Shrnutí kapitoly	43
4	Shrnutí a tvorba podnikatelského plánu	44
4.1	Shrnutí	45
4.2	Naplňování principů sociálního podniku	45
4.3	Popis podnikatelské příležitosti.....	46
4.4	Analýza konkurence	47
4.4.1	Stávající konkurenti	48

4.4.2	Potenciální konkurenti	49
4.4.3	Analýza zákazníků	49
4.4.4	Analýza dodavatelů	50
4.4.5	Hrozba substitutů	51
4.5	Situační analýza trhu	51
4.5.1	Politické faktory	51
4.5.2	Ekonomické faktory	52
4.5.3	Sociální faktory	52
4.5.4	Technologické faktory	52
4.5.5	Legislativní faktory	53
4.5.6	Ekologické (enviromentální) faktory	53
4.5.7	Etické okolí podniku	54
4.5.8	Shrnutí situační analýzy trhu	54
4.6	Analýza rizik	55
4.7	Marketing	59
4.7.1	Výrobek	59
4.7.2	Cena	60
4.7.3	Propagace	63
4.7.4	Místo	65
4.8	Management a lidské zdroje	66
4.9	Harmonogram	67
4.10	Finanční plán	68
4.11	Cíle	71
5	Založení a vznik sociálního podniku	72
5.1	Zakladatelská listina	72
5.2	Získání živnostenského oprávnění	74
5.3	Zápis do obchodního rejstříku	76

5.4	Zprovoznění datové schránky	77
5.5	Registrace u dalších institucí.....	78
5.6	Uzavření pojištění	79
5.7	Shrnutí a harmonogram	81
6	Závěr	83
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY		84
SEZNAM ZKRATEK		91
SEZNAM TABULEK A OBRÁZKŮ		
PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE		
SEZNAM PŘÍLOH		

1 Úvod

O sociálním podnikání je v posledních letech čím dál víc slyšet, dokonce se o něm někdy hovoří jako o fenoménu moderní doby. Nejen že neustále roste počet společností, které se zavázaly k dodržování principů tohoto způsobu podnikání, ale ukazuje se, že jejich činnost může být dlouhodobě udržitelná a prospěch z ní plyne celé společnosti.

Hlavní náplní sociálního podnikání je tvorba pracovních příležitostí pro sociálně znevýhodněné osoby, mezi které je možné řadit zdravotně postižené, mládež a mladé lidi v obtížné životní situaci, lidi bez přístřeší, po výkonu trestu, dlouhodobě nezaměstnané, etnické menšiny atd. Zároveň by tato činnost měla naplňovat tzv. koncept trojího prospěchu, a to ekonomického, sociálního a environmentálního.

Cílem práce je vytvoření podnikatelského plánu pro založení sociálního podniku v podmínkách Moravskoslezského kraje. K jeho naplnění je nutné dostáhnout dílčích cílů, kterými jsou především analýza podmínek v Moravskoslezském kraji včetně vytyčení jeho specifík v rámci České republiky, vytvoření počátečního rozpočtu, finančního plánu a v neposlední řadě analýza tržního prostředí. Na základě zpracování těchto analýz bude možné zhodnotit, zda je založení podniku vůbec možné, příp. ekonomický výnosné a jaká rizika s tím mohou být spojena.

Díky sociálním podnikatelům již vznikla celá řada pracovních míst, která změnila život mnoha lidem. Namísto závislosti na příspěvcích od státu, mají svou práci, výdělek, zdokonalují své dovednosti, získávají nové zkušenosti, osvojují si správné pracovní návyky apod. To vše napomáhá snižovat pravděpodobnost, že se tyto lidé ocitnou na okraji společnosti, odkud si s sebou do života často nesou negativní vlastnosti, jako kriminální chování, gamblerství, zkušenosti s užíváním návykových látek, a především rezignují na to, aby se opět chtěli stát součástí běžné společnosti.

Samotné označení *sociální podnik* bohužel ve společnosti vyvolává mylné představy o tom, co je vlastně náplní takového podniku a velmi často je chybně považován za jakýsi typ neziskové organizace. Oproti ní se ale zásadně liší především účelem svého založení, což je generování zisku a provozování konkurenceschopné ekonomické činnosti.

Je cekem překvapivé, že vzhledem k počtu obyvatel a velkému počtu nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji, zde funguje poměrně málo sociálních podniků. Věřím, že při správném využití jejich potenciálu mohou silně přispět ke snížení nezaměstnanosti a zlepšení poměrů ve společnosti.

Jelikož založení vlastní společnosti představuje ideální příležitost pro uplatnění veškerých nabitých znalostí z ekonomického studia, je ústředním tématem této práce sepsání podnikatelského plánu, který tvoří základní kámen pro počátek podnikání.

Po tomto úvodu následuje teoretická část, která je věnována především vymezení základních pojmů a principů spojených se sociálním podnikáním, tak jak s nimi pracuje odborná literatura.

Další část představuje Moravskoslezský kraj jako region, ve kterém má smysl sociálně podnikat a jehož podmínky jsou vhodné i pro začínající podnikatele. Zároveň jsou zde zpracovány hlavní statistické údaje zobrazující aktuální vývojové trendy v oblasti nezaměstnanosti a možných oblastí pro rozvíjení podnikatelské činnosti.

Poté je uvedena hlavní praktická část celé práce, jejímž cílem je detailně připravit podnikatelský plán pro založení sociálního podniku. K sestavení tohoto plánu jsou využity metody vhodné k analýze konkurenčního prostředí, vyhodnocení možných podnikatelských rizik a řada kalkulací nutných ke zhodnocení, zda je založení tohoto podniku ekonomicky realizovatelné.

V poslední kapitole jsou představeny první podnikatelské kroky, které je třeba učinit, aby mohl podnik začít naplňovat své poslání, pro které byl založen.

Přínosem této práce by nemělo být pouze teoretické vymezení sociálního podnikání, jeho přínosů a nedostatků, ale vytvořený podnikatelský plán by měl mít podobu jakéhosi vodítka, podle kterého by mělo být možné skutečně v praxi založit společnost, jejíž činnost bude z ekonomického hlediska dlouhodobě udržitelná a zároveň sociálně prospěšná.

2 Teoretická východiska sociálního podnikání

Sociální podnikání zaujímá v ekonomice zvláštní místo. Nachází se mezi komerčním a neziskovým sektorem, v mnohém je spojuje, v řadě aspektů se naopak zcela vymyká všem ostatním způsobům podnikání. Především v posledních asi šesti letech je mu věnována stále větší pozornost a postupně vznikají nejrůznější nástroje na jeho propagaci a zvyšuje se snaha o jeho širší uplatnění.

Jak uvádí zpráva Evropského hospodářského a sociálního výboru (Monzón Campos, 2012) je v Evropské unii díky sociálním podnikům zaměstnáno asi 14,5 milionu osob, což představuje 6,5 % ekonomicky aktivního obyvatelstva. V České republice je prozatím sociálních podniků vzhledem k počtu obyvatel velmi málo a skutečný potenciál tohoto typu podnikání u nás teprve čeká na své objevení a využití.

Na počátku této práce je nutno definovat hlavní pojmy spojené se sociálním podnikáním, které se budou v následujících kapitolách objevovat. Jelikož prozatím neexistuje schválený legislativní rámec, ze kterého by bylo možné vycházet, bude použito následující názvosloví, které vychází z terminologie tematické sítě TESSEA a termínů uvedených ve věcném záměru zákona o sociálním podnikání:

Sociální ekonomika je dle Studie infrastruktury TESSEA (Bednářiková, 2011, s. 14) definována jako: „*souhrn aktivit uskutečňovaných subjekty sociální ekonomiky, jejichž cílem je zvýšit zaměstnanost v místních podmínkách anebo uspokojit další potřeby a cíle komunity v oblasti ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje*“. Z pohledu státu se pak jedná o účinný mechanismus přispívající ke snižování nezaměstnanosti, chudoby, sociálního vyloučení a nerovnosti (Hospodářská komora České republiky, 2016).

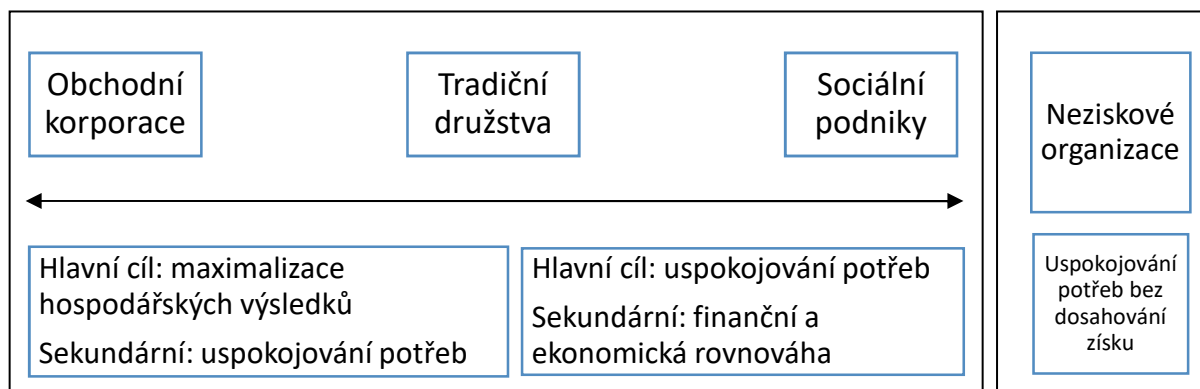
Subjekty sociální ekonomiky představují kromě samotných sociálních podniků také instituce, jež jim umožňují vznik, fungování a dlouhodobý rozvoj. Jedná se především o finanční, vzdělávací, poradenské instituce, neziskové organizace, které pomáhají při zprostředkování zaměstnání apod. Jednotným znakem těchto subjektů je sdílení hodnot sociálního podnikání a trojího prospěchu (viz dále).

Sociální podnikání – podnikatelská aktivita, která naplňuje principy sociálního podnikání, mezi něž patří především vytváření pracovních míst pro sociálně znevýhodněné osoby, silné vazby s místní komunitou, demokratické rozhodování či dopad činnosti podniku na životní prostředí.

Jak uvádí Bednáriková (2011, s. 14) „pro sociální podnik je stejně důležité dosahování zisku jako zvýšení veřejného prospěchu“. Sociální podnikání má vysokou přidanou hodnotu pro společnost a v mnoha ohledech i pro stát. Díky své činnosti vytváří pracovní místa pro osoby, které je často velmi složité zaměstnat.

Sociální podnik je tedy hlavním subjektem sociálního podnikání. Představuje podnik založený pod určitou právní formou, který naplňuje cíle sociálního podnikání.

Termín sociální podnik je ve společnosti často chybně zaměňován s nestátní neziskovou organizací (NNO). Princip jeho fungování se ale od neziskové organizace výrazně liší. Hlavním rozdílem mezi těmito typy organizací je především účel jejich vzniku. Sociální podnik je oproti NNO zakládán za účelem dosahování zisku a s vidinou dlouhodobého udržitelného rozvoje. Zatímco NNO je zakládána za účelem uspokojování potřeb svých členů bez dosahování zisku z provozování své činnosti. Vzhledem k tomu, že se sociální podnik vedle dosahování zisku zaměřuje také na své sociální poslání vůči společnosti, je třeba vymezit hlavní rozdíly mezi jednotlivými organizacemi na trhu, ty zobrazuje následující obrázek 2-1.

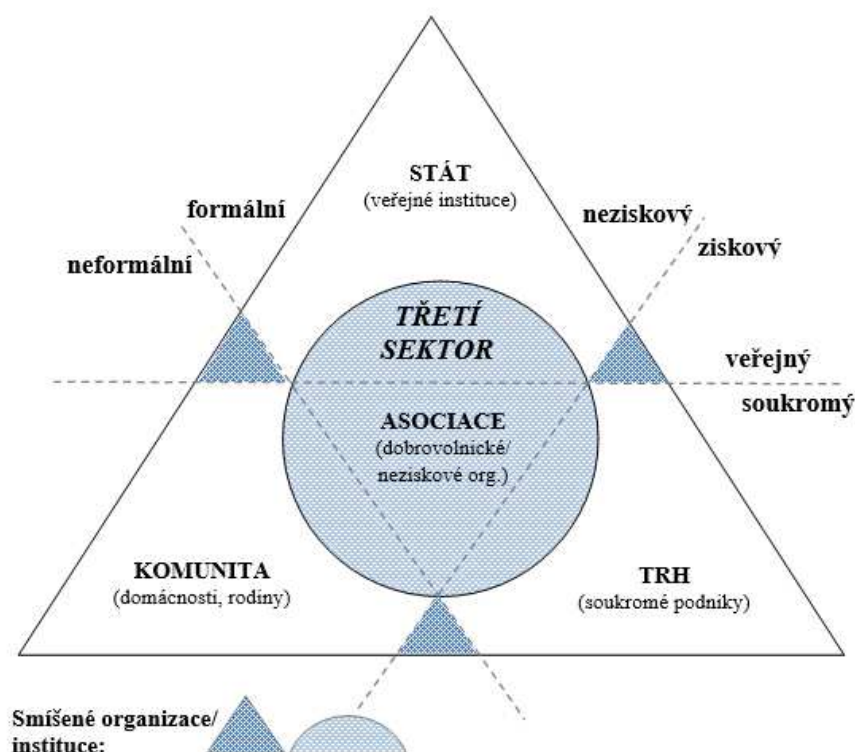


Obrázek 2-1 Vztah mezi firemními cíli a uspokojováním potřeb

Vlastní zpracování dle Defourny (2014, s. 91), upraveno

2.1 Sociální podnikání a třetí sektor

S pojmem sociální podnikání se pojí tzv. třetí sektor, ten někdy bývá označován jako občanský, neziskový nebo sociální ekonomika, jak uvádí Dohnalová (2012). Jedná se o propojení nejen již zmíněného neziskového a ziskového sektoru, ale zapojen je i stát a místní komunita (podrobně viz obrázek 2-2). Ve třetím sektoru dochází k unikátnímu propojení vztahů, jež by měly vést ke společnému cíli, jímž je ekonomický, sociální a enviromentální rozvoj společnosti.



Obrázek 2-2 Třetí sektor (welfare mix, trojúhelníkový blahobyt)

Vlastní úprava dle PESTOFF, V. in Defourny (2014, s. 252)

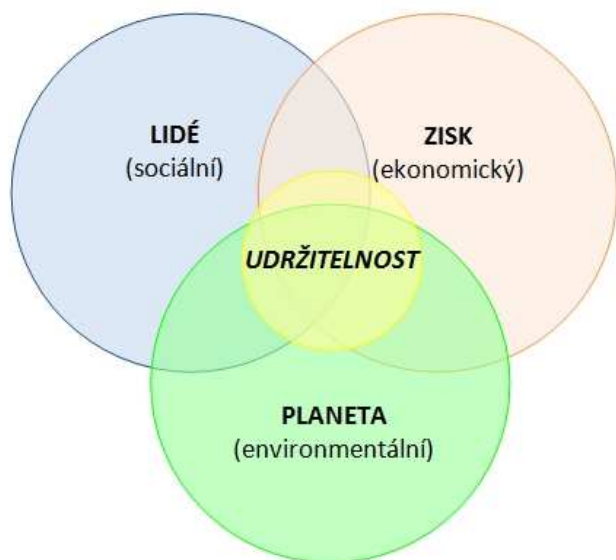
Blíže jednotlivé sektory a rozdíly mezi nimi popisuje následující tabulka 2-1.

Tabulka 2-1 Rozdíly mezi jednotlivými sektory

Ziskový (komerční) = obchodní, podnikatelský, orientovaný na zisk. - financován z výnosů z podnikatelské činnosti - cílem je dosažení zisku	Neziskový (nekomerční) = neobchodní, nepodnikatelský, neziskový. - multizdrojové financování, zisk není rozdělován - zisk není hlavním cílem
Soukromý = soukromoprávní subjektivita - privátní zdroje financování, směna - samoregulační mechanismus	Veřejný = státní - veřejnoprávní povaha - reguluje a je regulovaný
Formální = institucionalizovaný, organizovaný - podnikající i nepodnikající právnické a fyzické osoby	Neformální = neorganizovaný, komunitní - fyzické osoby v rámci rodin, komunit, neformálních spolků.

Zdroj: Vlastní zpracování dle Hunčová (2010)

Veškeré cíle třetího sektoru a potažmo i sociálního podnikání mají svůj základ v konceptu tzv. trojího prospěchu (v angl. Triple Bottom Line neboli 3P – People, Planet, Profit). Spojí-li se sociální, ekonomický a environmentální prospěch, je možné dosahovat trvale udržitelných hodnot a prosperující společnosti, jak znázorňuje obrázek 2-3:



Obrázek 2-3 Trojí prospěch (3P – People, Planet, Profit)

Vlastní zpracování dle Bednáriková (2011)

2.2 Charakteristické znaky sociálního podniku

V mnoha ohledech je sociální podnik podobný jakémukoliv jinému podnikatelskému subjektu. Liší se především ve třech oblastech, které představují již zmíněný trojí prospěch (Borzaga, 2004):

Ekonomický prospěch

Sociální podnik je zřízen za účelem vykonávání soustavné ekonomické aktivity spojené se zodpovědností a podnikatelským rizikem jako každý jiný podnik. Hlavním ekonomickým rozdílem je pohled na zisk, kdy minimálně polovina zisku vygenerovaného vlastní činností je investována do dalšího rozvoje podniku (pořízení nového vybavení, proškolení zaměstnanců apod.). Vedle zisku je sociální podnik často financován prostřednictvím darů a dotací. Na rozdíl od neziskových organizací neorganizuje sociální podnik dobročinné aktivity, jedním z hlavních důvodů jeho existence je provozování ekonomické činnosti – výroba zboží nebo poskytování služeb. K tvorbě své činnosti může využívat i dobrovolnickou práci, nicméně nutností je uplatnit alespoň minimum placené práce.

Sociální prospěch

Ekonomická činnost sociálního podniku je zaměřena především na provozování aktivit prospívajících společnosti či znevýhodněné skupině osob (nejčastěji na trhu práce). Rozhodování v podniku by mělo probíhat na demokratických principech, není závislé na výši vloženého kapitálu. Pro sociální podnik je typické, že se snaží do rozhodovacích procesů zapojit i své zaměstnance. Zaměstnanci by se měli identifikovat se sociálním podnikem a jeho vizí. Na druhou stranu podnik respektuje zájmy a individuální potřeby svých zaměstnanců.

Environmentální a místní prospěch

Často se k environmentálnímu prospěchu přiřazuje i místní, jelikož sociální podnik nejčastěji uspokojuje potřeby společnosti v daném místě a zároveň přednostně využívá lokální zdroje a spolupracuje s místními organizacemi. V některých případech se podnik dokonce podílí na řešení problémů tamní komunity (např. vysoká nezaměstnanost). Splnění environmentálního prospěchu představuje používání šetrných aspektů výroby i spotřeby. Aby tomu tak bylo, musí sociální podnik rozvíjet inovativní přístupy a řešení.

Poslání sociálního podniku trefně vystihla Heléne Stjernlof (koordinátorka pracovně aktivizačního centra Returhuset) ze Švédska (in Mészáros, 2008): „*Stále zkoušíme nové věci. Kromě toho, že fungují a jsou ekonomické, však musí splňovat ještě další kritéria: ten, kdo má takovou věc dělat, v tom musí spatřovat dobrou a smysluplnou práci, a činnost musí být prospěšná taky pro životní prostředí.*“

Vedle toho, že se sociální podnik snaží o naplňování pravidel trojího prospěchu, je v praxi stanoveno **13 obecně platných standardů** sociálního podniku, jež výše uvedené principy blíže rozvádějí. Pro účely této práce bude vycházeno z členění, jak je uvádí Fokus Praha, z. ú., ta jednotlivé standardy pro větší přehlednost dělí do čtyř hlavních skupin – definice, podnikání, zaměstnávání a podpora (Sociální firma – výzva v podnikání 21. století, 2007):

Definice

- 1. Poslání sociální firmy** – veřejně propagovat poslání podniku a dodržovat závazek tvorby pracovních míst pro osoby znevýhodněné na trhu práce.

Podnikání

- 2. Podnikání** – sociální podnik musí být schopen obstát v běžném konkurenčním prostředí, a přesto dostát svému závazku sociálního přesahu.

3. **Financování** – min. 50 % příjmů je zajištěno z vlastní produkce. Cílem je budování udržitelného a stabilního podniku.
4. **Vnitřní pravidla fungování** – interní provoz musí umět zohlednit specifické potřeby svých znevýhodněných zaměstnanců (pomocí jasně daných postupů, srozumitelných krizových plánů apod.).
5. **Informovanost a prezentace** – pravidelné poskytování informací o fungování podniku pro veřejnost a všechny zainteresované strany.

Zaměstnávání

6. **Znevýhodnění zaměstnanci** – zaměstnávání min. 25 % sociálně znevýhodněných osob.
7. **Pracovní smlouvy a mzdy** – se všemi zaměstnanci je uzavřen pracovně právní vztah a za jejich činnost jim náleží finanční odměna.
8. **Etické principy a vnitřní komunikace** – fungování podniku je postaveno na etických principech a informovanosti.
9. **Organizační struktura** – jasně stanovená organizační struktura a definované pravomoci a systém řízení.

Podpora

10. **Adaptace** – pro výkon práce znevýhodněných osob je proces adaptace nesmírně důležitý k budoucímu kvalitnímu výkonu pracovníků.
11. **Udržení** – přizpůsobení pracovních podmínek, zajišťuje odborné vedení a pracovní rozvoj.
12. **Profesní rozvoj** – zajištění rozvoje zaměstnanců a tím zvyšovat konkurenceschopnost podniku.
13. **Spolupráce sociální firmy** – nezbytná spolupráce s organizacemi a institucemi, které se zabývají zaměstnáváním znevýhodněných osob.

2.3 Jednotlivé právní formy

V současné době neexistuje jediná specifická právní forma určená pro fungování sociálního podniku. Proto je před jeho založením nutné zvážit všechna pozitiva a negativa spojená s jednotlivými možnostmi. Konečný výběr závisí především na typu a rozsahu podnikatelské činnosti, kterou se bude daný podnik zabývat. Základem může být rozdělení sociálních podnikatelů na fyzické a právnické osoby, přičemž právnické osoby mohou nabývat různých forem:

Fyzická osoba

Osoba podnikající na základě živnostenského oprávnění dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání v aktuálním znění, tedy osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ). Její založení je velmi jednoduché, rychlé a nijak finančně náročné. OSVČ se může registrovat jako plnohodnotný zaměstnavatel a mít tak své zaměstnance. Formální rozhodování je v takovémto podniku velmi jednoduché, vedení představuje jedna osoba. Nicméně za svou podnikatelskou činnost ručí veškerým svým majetkem, což by v případě neúspěšného fungování podniku mohlo být pro jednotlivce likvidační. Další nevýhodou je vnímání takového podniku např. ze strany bank nebo budoucích zákazníků. Přeci jenom fyzická osoba nemá v jejich očích takovou důvěru jako např. malá společnost s ručením omezeným. Jde spíše o zaběhnuté vnímání než o skutečný rozdíl, řada OSVČ je mnohdy úspěšnější než jiný podnik fungující jako právnická osoba.

Právnické osoby

Vznik a fungování právnických osob je v České republice ukotveno v zákoně č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích v aktuálním znění, jednotlivé korporace potom definuje zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník v aktuálním znění. V následujícím textu budou představeny nejčastější právní formy využívané pro sociální podnikání:

- *Společnost s ručením omezeným*

Nejčastější forma sociálních podniků v ČR. Její založení je celkem jednoduché a rychlé. Díky současné právní úpravě, kdy základní kapitál může být pouze 1 Kč, není ani moc finančně nákladné. Jedinou drobnou nevýhodou mohou být formální nároky na založení, kdy je nutný notářský zápis a s ním spojené poplatky, ale přesto se založení s.r.o. řadí k těm jednodušším. Společnost s ručením omezeným je dlouhodobě a hojně využívaná právní forma podnikání v nejrůznějších odvětvích, a tak je i dobře vnímána podnikatelským okolím, bankami, potenciálními zákazníky apod. Ve vztahu k sociálnímu podnikání lze ale namítnout, že se na fungování s.r.o., případně jejím budoucím směřování podílí převážně vedení společnosti, nikoliv zaměstnanci, což by mohlo být v rozporu s principem demokratického řízení. Nicméně pokud jsou ve společnosti vhodně nastaveny komunikační kanály a procesně nastavena pravidla poskytování informací, mělo by být vcelku jednoduše tomuto principu vyhovět.

- **Družstvo**

Družstva jsou v České republice známá především jako bytová, zemědělská nebo výrobní. V každém z nich jsou jednotliví členové motivováni nějakým společným zájmem, stejně jako v družstvu sociálním. Především proto je v družstvu velmi důležitý výběr členů. V družstvu nejčastěji platí, že co člen to jeden hlas. Základem družstva jsou tedy jeho členové, nicméně vedle nich mohou fungovat i klasičtí zaměstnanci, kteří nemusí být členy. Zákon vymezuje pouze minimální počet členů, a to tři. Nevýhodou družstva může být jeho neznalost např. v bankovním sektoru. Naopak z pohledu veřejné správy jsou družstva vnímána velmi pozitivně.

- **Sociální družstvo**

Sociální družstvo je novou právní formou od roku 2014, kdy vstoupil v účinnost zákon č. 90/2012 Sb. o obchodních korporacích. V §758 je sociální družstvo definováno jako (Zákon o obchodních korporacích, 2012, s. 1478): „*družstvo, které soustavně vyvíjí obecně prospěšné činnosti směřující na podporu sociální soudržnosti za účelem pracovní a sociální integrace znevýhodněných osob do společnosti s přednostním uspokojováním místních potřeb a využíváním místních zdrojů podle místa sídla a působnosti sociálního družstva, zejména v oblasti vytváření pracovních příležitostí, sociálních služeb a zdravotní péče, vzdělávání, bydlení a trvale udržitelného rozvoje.*“ Toto nové družstvo tak naplňuje veškeré principy sociálního podnikání. Jeho členem může být pouze fyzická osoba, která:

- pro družstvo vykonává práci na základě pracovního poměru,
- pro družstvo vykonává práci bez nároku na odměnu – dobrovolnictví,
- využívá služby v rámci obecně prospěšné činnosti sociálního družstva.

Ačkoliv se zdá být sociální družstvo ideální volbou pro sociální podniky, prozatím tomu tak v praxi bohužel není. Jedná se o novou málo známou formu podnikání, se kterou institucím chybí zkušenosti. Situaci na trhu nepomáhá ani to, že prozatím sociální družstva nemají ani podporu vlády. Časem se jeho postavení v ekonomice jistě zlepší, nicméně v současné době nemá vhodné podmínky pro uplatnění, především kvůli chybějícím zkušenostem okolí. Proto je zatím tato forma využívána jen minimálně.

- *Akciová společnost*

Akciová společnost není pro účely sociálního podnikání moc využívaná především kvůli finanční náročnosti jejího založení. Základní kapitál činí min. 2 mil. Kč nebo 80 tis. EUR. Pokud se ale podnik rozhodne pro tuto formu podnikání, je okolím vnímán velmi pozitivně a stabilně – právě především díky vysokému základnímu kapitálu.

2.4 Lidské zdroje

Lidské zdroje v sociálním podniku představují jeho hlavní hybnou sílu. Netvoří jej jenom zaměstnanci, ale také osoby stojící ve vedení podniku. Zakladatel sociálního podniku si musí být vědom především specifického vztahu a stylu vedení zaměstnanců. Vztah mezi nimi je pracovně velmi intenzivní a často i osobní. Vedení sociálního podniku by mělo být schopno své zaměstnance motivovat, pochopit jejich specifickou situaci a být jim oporou při návratu nebo prvním vstupu na trh práce. Hlavním cílem by tedy mělo být vedení těchto zaměstnanců, formování a rozvíjení jejich schopností, byť často nemají odpovídající kvalifikaci nebo zkušenosti. Na oplátku jsou potom z těchto lidí velmi odpovědní a pracovití zaměstnanci, jelikož si dokáží vážit své šance, která jim byla dána a díky níž často mohou řešit svou neutěšenou životní situaci.

Hlavními skupinami zaměstnanců v sociálním podniku, jak je uvádí České sociální podnikání (2017) jsou:

- **lidé se zdravotním postižením** – definici těchto osob upřesňuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a zákon č 108/2006 Sb. o sociálních službách v aktuálním znění,
- **dlouhodobě nezaměstnaní**, tzn. osoby, které jsou vedeny v evidenci úřadu práce po dobu delší než 1 rok,
- **mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci** – lidé ve věku 15-26 let, často jsou to mladí lidé, kteří právě opustili výchovné ústavy nebo podobná zařízení, případně děti ze sociálně slabých rodin,
- **etnické menšiny** – v České republice nejčastěji příslušníci romské menšiny,
- **lidé pečující o rodinné příslušníky** – osoby, které nejčastěji kvůli špatnému zdravotnímu stavu svých blízkých opouští svá dosavadní zaměstnání, aby o ně mohli pečovat,

- **lidé bez přístřeší a po výkonu trestu** – tyto dvě skupiny spolu velmi často úzce souvisí – buď o střechu nad hlavou přišli kvůli nepříznivé životní situaci, případně se po výkonu práce neměli kam vrátit, a tak žijí na ulici,
- **lidé se závislostmi** – jedná se o osoby, které se svou závislostí na různých návykových látkách bojují, prokázali svou abstinenci a snaží se o vstup na trh práce.

Většina sociálních podniků se nezaměřuje pouze na jednu skupinu znevýhodněných osob, ale různě je kombinuje. Následující tabulka 2-2 ukazuje rozložení jednotlivých skupin u sociálních podniků v České republice.

Tabulka 2-2 Rozložení sociálních podniků dle skupin zaměstnávaných osob

Zaměstnávané osoby	Počet
Lidé se zdravotním postižením	162
Dlouhodobě nezaměstnaní	78
Mládež a mladí dospělí	39
Etnické menšiny	33
Lidé pečující o rodinné příslušníky	31
Lidé bez přístřeší a po výkonu trestu	28
Lidé se závislostmi	15
Další	36

Vlastní zpracování dle údajů Českého sociálního podnikání (2017)

Osoby ze všech výše zmíněných skupin jsou často ve velmi komplikované životní situaci, bez dostatečných finančních prostředků, se zdravotními potížemi, případně ohrožení sociálně nežádoucími jevy jako jsou např. alkoholismus, gamblerství, kriminální chování apod.

Velmi často jsou tyto osoby dlouhodobě nezaměstnané a jejich vstupu na trh práce brání celá řada aspektů, přestože by řada z nich ráda pracovala. Mezi nejčastější překážky k jejich zaměstnání patří omezená mobilita, nízká kvalifikace, trestní minulost a špatné pracovní návyky.

S jasnou převahou jsou na přední příčce umístění lidé se zdravotním postižením. V souvislosti s jejich zaměstnáváním je nutné zmínit institut tzv. **náhradního plnění**. Jedná se o instrument, který je jistě dobře míněn, nicméně ve společnosti na něj bývá nahlíženo skepticky, jelikož je dost často zneužíván.

Již ve zmíněném zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (v aktuálním znění) je v § 81 uváděno, že zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (OZP) ve výši povinného podílu, který činí 4 %. Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé splnit třemi způsoby (Zákon o zaměstnanosti, 2004, s. 8294):

- „zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech (§ 75), kteří jsou osobami se zdravotním postižením (...), nebo
- c) odvodem do státního rozpočtu, nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).“

Odvod do státního rozpočtu v tomto případě znamená, že firma musí zaplatit 2,5násobek průměrné mzdy za každou zdravotně postiženou osobu, kterou nezaměstnává. Průměrná mzda pro rok 2017 činí 28 232 Kč. Pro příklad by společnost s 50 zaměstnanci měla zaplatit 2,5násobek průměrné mzdy za 2 OZP (4 % z 50), které nezaměstnává, což je 141 160 Kč. Jelikož tyto prostředky musí vynaložit, je pro ni samozřejmě výhodnější za ně pořídit nějaké služby nebo výrobky, které poskytovatelé náhradního plnění poskytují.

Nicméně je nutno upozornit na fakt, že náhradní plnění samozřejmě neposkytují pouze sociální podniky zaměstnávající OZP, ale především chráněné dílny, výrobní družstva a neziskové organizace.

Zaměstnávání osob se v sociálním podniku řídí stejně jako v jiných společnostech zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce (v aktuálním znění). Ten umožňuje uzavření pracovního vztahu v několika podobách:

- **Pracovní poměr** – založen písemnou pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž mezi hlavní náležitosti patří: druh vykonávané práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Pracovní poměr může být uzavírán na dobu určitou (např. 1 rok) nebo neurčitou, případně může být sjednána zkušební doba v délce max. 3 měsíců.
- **Dohoda o provedení práce (DPP)** – na jejím základě může zaměstnanec pro zaměstnavatele odpracovat max. 300 hodin za rok s tím, že se jednotlivé úvazky pro jednoho zaměstnavatele v rámci roku sčítají.

- **Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)** – na rozdíl od DPP není tento vztah omezen počtem hodin. DPČ jsou nejčastěji uzavírány na tzv. zkrácené úvazky, jelikož jejich rozsah nesmí překračovat v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Každá z těchto podob pracovně právního vztahu může znamenat jiné daňové dopady, příp. jiný postup při stanovení limitů pro odvody sociálního a zdravotního pojištění.

Získávání zaměstnanců pro sociální podnik nejčastěji probíhá v rámci spolupráce s Úřadem práce (ÚP), který na základě požadavků na obsazované pracovní místo dokáže doporučit vhodného zaměstnance. Ne všechny sociálně znevýhodněné osoby jsou ale evidovány na ÚP. Ty je možné oslovit buď nabídkou práce na vlastních internetových stránkách, inzertních serverech, sociálních sítích, případně na doporučení stávajících zaměstnanců.

Více než kde jinde je u sociálního podniku důležitá motivace zaměstnanců a ta se nejčastěji, jak uvádí Dohnalová (2015) dělí na vnitřní a vnější.

Mezi vnitřní motivy práce patří např. potřeba:

- konat smysluplnou aktivitu,
- dosahovat osobního růstu a profesního rozvoje,
- identifikace s cíli podniku,
- najít smysl života a seberealizace,
- být společensky užitečný.

A mezi vnější jsou to potřeby:

- zajištění finančních prostředků,
- získání pocitu jistoty a bezpečí,
- uznání za dobře odvedenou práci,
- navazování sociálních kontaktů.

Je-li v podniku stanovena správná forma motivace, je poté možné dosahovat dlouhodobě udržitelných hodnot.

2.5 Oblast působení

Vzhledem k náplni a specifickému cíli sociálních podniků jsou stanoveny oblasti, ve kterých dochází k naplnění jejich společenské prospěšnosti. Mezi ty nejčastější patří (Bednáriková, 2011) a (České sociální podnikání, 2017):

- **Oblast životního prostředí a ekologie** – v této oblasti působí např. podniky specializující se na recyklaci elektroodpadů, příp. sběrem a tříděním ostatních odpadů. Mimo to se do této kategorie řadí velká řada podniků, která produkuje větší množství odpadu svou vlastní činností a odpovědně se hlásí ke snižování dopadů této činnosti na životní prostředí.
- **Rozvoj místního společenství** – souvisí s prospěchem místní komunity a tím, že se sociální podniky snaží v první řadě vytvořit pracovní podmínky, pro sociálně znevýhodněné v místě jejich působení.
- **Oblast rovných příležitostí** – do této oblasti patří zejména zaměstnávání znevýhodněných obyvatel a jejich zapojování do běžného života.
- **Sociální oblast** – vedle vytváření pracovních míst je neméně důležité zaměřit svou pozornost i na poskytování sociálního poradenství a sociální pomoci zaměstnancům, např. pomoc při řešení finančních záležitostí jako je zatížení mzdy exekucí apod.
- **Kulturní oblast** – nejčastěji souvisí s oblastí rozvoje místního společenství, kdy podnik pořádá různé kulturní, vzdělávací nebo informativní akce.

Většina sociálních podniků se nezaměřuje pouze na jednu oblast, ale různě je kombinuje tak, aby co nejvíce využila svůj potenciál a naplnila cíle společenské prospěšnosti.

2.6 Možnosti financování

Každý podnikatel musí před startem své činnosti zajistit počáteční investici, tzv. základní kapitál. Sociální podniky mají oproti klasickému podniku některé možnosti navíc. Nejčastěji jsou v podniku používány různé zdroje financování, které se vzájemně doplňují. Jejich výběr vždy záleží na aktuální situaci zakládajících členů a předmětu podnikatelské činnosti. Ať už se jedná o klasickou obchodní korporaci nebo sociální podnik, u každé společnosti, která je zakládána za účelem tvorby zisku, by měly základní kámen financování tvořit vlastní prostředky. Výše těchto prostředků je samozřejmě závislá na tom, jak finančně náročný je vznik společnosti – nižší vstupní investici bude mít jistě podnik, který nebude muset nakupovat žádné stroje, drahé vybavení, zásoby, licencovaný software apod.

Vedle vlastních zdrojů je možné využít např.:

- **Bankovní úvěr** – pro jeho získání je důležité dobře napsat podnikatelský plán. Nicméně i přesto, že se toto podaří, bývá poskytnutí úvěru pro začínající podnik vcelku problematické. Nově vznikající společnost nemá čím ručit, tím pádem se pro banku jeví jako velmi rizikový klient. Toto platí i pro běžné obchodní společnosti, natož pak pro nový sociální podnik. Výjimku v této oblasti pro sociální podniky představují speciální úvěrové produkty poskytované Nadací České spořitelny. V tomto případě se nejedná o klasický bankovní úvěr na rozjezd podnikání, ale o poskytnutí finančních prostředků do doby, než bude čerpána přislíbená dotace či grant. A ty tvoří další možnou skupinu financování.
- **Granty a dotace** – tohoto způsobu financování lze využít pouze v určité době a za pevně stanovených podmínek. Granty i dotace se nejčastěji vážou k vyhlášeným výzvám v rámci jednotlivých ministerstev (nejčastěji MPSV, MMR, MPO). Tyto výzvy jsou dále navázány na operační programy především dle aktuálního čerpání prostředků z evropských fondů. Jelikož by mělo být využívání těchto prostředků spojeno s řešením aktuálních potřeb v dané zemi, popř. regionu, dostávají se do popředí speciální výzvy zaměřené právě na podporu sociálního podnikání (blíže se k aktuálním dotačním možnostem váže kapitola 3.3).
- **Prostředky spojené se zaměstnáváním znevýhodněných osob** – v tomto případě se jedná především o nárok na finanční podporu při tvorbě pracovních míst a zaměstnávání znevýhodněných osob dle zákona o zaměstnanosti. Tyto prostředky jsou poskytovány buď na zřízení takového místa, příp. průběžně na úhradu nákladů spojených se mzdovými nároky zaměstnanců, samozřejmě vždy po splnění daných podmínek. Přestože se jedná o příspěvek, plní jakousi formu dotace od státu.

Nicméně je nutno dodat, že je společnost na dotace pohlíženo často dost skepticky. Hlavním argumentem je narušení podnikatelského prostředí tím, že je jeden subjekt zvýhodňován oproti jinému. V určitých případech nelze nesouhlasit. Ale právě u sociálních podniků dotace určitým způsobem kompenzují sociální přesah, který nabízejí a čímž tyto podniky částečně zastupují roli státu. Cílová skupina lidí, kteří nejčastěji tvoří zaměstnance sociálního podniku by za běžných okolností byla pravděpodobně zcela bez vlastních příjmů a závislá na sociálních dávkách hrazených ze státního rozpočtu.

Existuje několik studií, na jejichž základě by mělo být možné alespoň odhadnout sumu nákladů veřejných rozpočtů vynakládanou na jednoho nezaměstnaného. Je možné vycházet např. z prozatím nejnovější studie, kterou pro MPSV zpracoval v roce 2016 Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. (VÚPSV). V závěru studie autoři přicházejí s výsledkem, že se „průměrné náklady veřejného sektoru, které jde spojit s jednou nezaměstnanou osobou, v roce 2014 pohybovaly kolem 207 tis. Kč za rok. Na těchto nákladech se z velké míry podílejí nevybrané daně (cca 44 %) a náklady na všechny sociální dávky (cca 35 %)“ (Jahoda, 2016, s. 41). Je-li vedle toho zaměstnavatel podporován např. prvních šest měsíců trvání zaměstnání u dlouhodobě nezaměstnaného člověka ve výši třeba i 80 % jeho hrubé mzdy, má to v tomto daném případě své opodstatnění. Finanční pomoc na začátku zaměstnaneckého poměru pomáhá kompenzovat zvýšené náklady na zapracování těchto zaměstnanců, kteří v začátku potřebují více času na adaptaci v podniku, osvojení si potřebných znalostí apod. Po stanovené době (nejčastěji 6 nebo 12 měsíců) je dotace ukončena a celé mzdové náklady nese podnik, stejně jako u dalších zaměstnanců.

Bohužel negativnímu vnímání tohoto druhu podpory zaměstnávání sociálně a jinak znevýhodněných osob příliš nepomáhá fakt, že je u řady běžných komerčních podniků po vyčerpání dotace s daným zaměstnancem ukončen pracovní poměr. Potom je využití takové dotace zcela neúčelné, ale bohužel možné, a právě v tomto případě lze jistě hovořit o narušení hospodářské soutěže. Nicméně v případě sociálních podniků, kdy je vytváření pracovních příležitostí pro tyto osoby jedním z jejich hlavních poslání, by k takovému zneužívání nemělo docházet.

2.7 Institucionální a legislativní podpora sociálního podnikání v ČR

Každý podnikatel, který chce na trhu uspět, musí mít povědomí o tom, jaké instituce jsou ve vztahu k jeho typu podnikání strategickým partnerem a jaké podmínky mu nastavují, příp. jaké výhodu mu díky nim náleží. Vedle toho je nezbytná znalost zákonů, které danou oblast zastřešují a jimiž je třeba se řídit.

2.7.1 Instituce veřejného sektoru

Do této skupiny institucí patří zejména ministerstva, která svým způsobem určují pravidla podnikatelského prostředí. Vedle nich jsou pro sociální podnik důležitým partnerem územně samosprávné celky, specializované státní agentury a nakonec také Evropská unie.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) – mezi jehož kompetence spadá především sociální politika, sociální pojištění, oblast zaměstnanosti, pracovněprávní legislativa, evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie. Díky této náplni MPSV zastřešuje společenskou prospěšnost sociálních podniků, a to prostřednictvím poskytování finanční podpory, provozování Integrovaného portálu MPSV a sítě Úřadů práce, které mají k dispozici řadu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi příklady podpory sociálního podnikání lze uvést:

- v rámci projektu *Podpora sociálního podnikání v ČR* je zaměstnavatelům nabízena odborná podpora konzultantů a expertů, kteří jim zajišťují individuální poradenství,
- poskytování *finanční podpory* v rámci Operačního programu Lidské zdroje (OPLZZ) a zaměstnanost a *investiční podpory* z Integrovaného operačního programu (IOP).

V programovém období 2007–2013 získalo podporu přes 120 nových sociálních podniků, na jejich založení a rozšíření bylo rozděleno přes 600 milionů Kč. V programovém období 2014–2020 jsou sociální podniky opět podporovány. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO) – přední orgán státní správy, zastřešující z hlediska sociálních podniků jejich ekonomickou prospěšnost. Mezi hlavní činnosti MPO patří podpora a rozvoj malého a středního podnikání, jenž představuje nejširší podnikatelský segment v ČR (Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR, 2016). Praktickým příkladem podpory sociálního podnikání může být *Program Záruka 2015 až 2023*, jejímž cílem je podpořit malé a střední podniky při získávání bankovních úvěrů, které potřebují k realizaci a rozvíjení svých podnikatelských aktivit. Podpora spočívá v poskytnutí záruk vystavených Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou (ČMZRB) a to především na pořízení a rekonstrukci dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku a financování zásob. V případě sociálních podniků se jedná o finanční příspěvky až do výše 10 % zaručovaného úvěru, max. 500 000 Kč. (Program Záruka 2015 až 2023, 2015)

Ministerstvo pro místní rozvoj (MMR) – je ústředním orgánem státní správy ve věcech regionální politiky, investiční politiky, územního plánování, spravuje finanční prostředky určené k zabezpečování politiky bydlení a regionální politiky státu, stanovuje rámec pro řízení a provádění pomoci poskytované ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti v České republice (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2012).

Ve spojitosti se sociálním podnikáním je důležité zmínit především Integrovaný regionální operační program (IROP)¹, zaměřený na vylepšení kvality života v různých částech ČR. Z IROP jsou podporovány projekty na podporu rozvoje konkurenceschopnosti, infrastruktury, programů sociální integrace, vzdělávání a v neposlední řadě sociálního podnikání. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2012a)

Agentura pro sociální začleňování – spadá do gesce ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu, funguje od roku 2008 a řeší problematiku sociálního vyloučení. Z hlediska sociálního podnikání je přínosné především propojování místních subjektů – obce, školy, neziskové organizace, Úřad práce, zaměstnavatele atd. (Agentura pro sociální začleňování, 2016) Agentura také spolupracuje se společnostmi P3 – People, Planet, Profit, o.p.s., jejich vzájemná podpora a šíření povědomí o přínosech sociální ekonomiky pomáhá z hlediska místního rozvoje a zaměstnanosti tam, kde selhává běžný trh a plošná opatření, zejména tedy v odloučených oblastech (České sociální podnikání, 2017).

Kraje a obce – vzhledem k tomu, že je pro sociální podnik důležitý mj. lokální a regionální rozsah, představují územní samosprávné celky silného partnera. Spolupráce s vedením kraje či obce, na jejímž území sociální podnik funguje, může přinést značné výhody oběma zúčastněným stranám. Jak ale uvádí Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR (Bednáriková, 2011), v současné době kraje a obce nemají žádný finanční nástroj, kterým by mohly sociální podnikatele podpořit. Výjimkou by mohlo být větší zapojení sociálních podniků do činností, které jsou soutěženy ve formě veřejných zakázek, jelikož mohou sociální podnikatelé zajistit práci pro místní nezaměstnané a zároveň mají s jejich zaměstnáváním a podporou značené zkušenosti. Výsledkem by mohla být dlouhodobá a udržitelná spolupráce. Vzhledem k nastaveným podmínkám veřejných zakázek se ale bohužel sociální podniky stanou vítězi jen velmi zřídka.

Evropská unie – sociální podnikání představuje důležitý prvek např. při dosahování cílů strategie Evropa 2020. Hlavním cílem této desetileté strategie je tvorba nových pracovních míst a hospodářského růstu. Těchto cílů by přitom mělo být dosaženo především vytvářením podmínek pro inteligentní a udržitelný růst podporující sociální začleňování.

¹ IROP byl schválen Evropskou komisí 4. června 2015, od 31. července 2015 byly vyhlašovány první výzvy k podávání projektů. V programu je včetně národního spolufinancování přibližně 144 miliard korun. IROP vznikl na základě zkušeností z Integrovaného operačního programu (IOP) a regionálních operačních programů (ROP). (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2012a)

Sociální podnikání se také v posledních letech stalo prioritou Evropské komise, jež vyhlásila Iniciativu pro sociální podnikání (Social Business Initiative), která se zaměřuje na tři hlavní témata (Úřad vlády ČR, 2016):

- „zlepšit přístup sociálních podniků k financování,
- zlepšit viditelnost sociálního podnikání,
- zlepšit právní prostředí pro sociální podnikání.“

2.7.2 Tematické organizace

Vedle státních institucí stojí tematické organizace, které představují především velmi důležitý zdroj aktuálních informací a plní poradenskou a vzdělávací funkci. Mezi nejdůležitější organizace patří:

EMES – International Research Network – mezinárodní výzkumná síť, která spojuje teoretické i empirické poznatky z oblasti sociální ekonomiky, sociálního podnikání, sociálních inovací. Spolupracuje s vysokými školami, výzkumnými pracovníky i odborníky z praxe. V rámci své činnosti vedle výzkumné činnosti, pořádá různé vzdělávací akce a zastřešuje vydávání tematických publikací. (EMES, 2016)

TESSEA ČR, z.s. (tematická síť pro sociální ekonomiku) – nestátní nezisková organizace, která zastřešuje sociální podniky z celé ČR, propojuje je, podporuje jejich zájmy a prezentuje je navenek. Činnost TESSEA dnes patří pod P3 – People, Planet, Profit, o.p.s. (Tessea, 2016)

P3 – People, Planet, Profit, o.p.s. – poskytuje konzultace, pořádá semináře a workshopy (např. seminář „*Jak založit sociální podnik a dobře napsat podnikatelský plán*“). Mezi hlavní činnosti patří i administrace portálu www.ceske-socialni-podnikani.cz, který v současné době představuje největší internetový zdroj informací o sociálním podnikání. (České sociální podnikání, 2017)

SINEC z.s. (Klastr sociálních inovací a podniků) – klastr vznikl v roce 2013 jako iniciativa několika zástupců sociálních podniků v Moravskoslezském kraji. Mezi jeho cíle patří posílení konkurenceschopnosti zapojených subjektů, usnadnění přístupu k informacím a finančním zdrojům, efektivní komunikace s veřejným sektorem a v neposlední řadě vzdělávání, zvyšování kvalifikace a osvěta v oblasti sociální ekonomiky. (Klastr sociálních inovací podniků SINEC, 2014)

Komora sociálních podniků – brněnská instituce, jejímž předmětem činnosti je šíření odborných informací, poradenství v oblasti sociálního podnikání, prosazování zájmů členů při komunikaci s veřejnou správou apod. (Komora sociálních podniků, 2014)

A samozřejmě celá řada dalších institucí, které buď nějakým způsobem podporují sociální podniky nebo alespoň šíří jejich myšlenku a principy.

2.7.3 Legislativa

Znalost legislativního rámce je důležitá pro každý podnik. Ovlivňuje jej od doby jeho vzniku, po celou dobu fungování, a nakonec upravuje i podmínky jeho zániku.

Základní legislativa a zákonné podmínky upravující vznik a pravidla fungování podniku v různých právních formách jsou následující (všechny zákony v aktuálním znění):

- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích
- zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)
- zákon č. 47/2002 Sb., o podpoře malého a středního podnikání

Zákony spojené se zaměstnáváním osob, společenským a sociálním přesahem:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení
- zákon č. 215/2004 Sb., o úpravě některých vztahů v oblasti veřejné podpory

Daňové zákony:

- zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty
- zákon č. 16/1993 Sb., o dani silniční
- zákon č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitých věcí

Obecné zákony vztahující se prakticky na každý aktivní ekonomický subjekt:

- zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob
- zákon č. 111/2009 Sb., o základních registrech
- zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů

- zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů
- zákon č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a o změně některých zákonů (zákon o ochraně hospodářské soutěže)
- zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách

Jak již bylo zmíněno, prozatím neexistuje samostatný zákon o sociálním podnikání. Nicméně je zpracován věcný záměr zákona (č. 75/16), který by měl být projednán vládou na jaře 2017². Čtyřicetistránkový dokument má definovat status sociálního podniku a výhod, které těmto podnikům bude možné poskytovat. Zároveň zdůrazňuje potřebu „*jednotného právního prostředí v oblasti sociálního podnikání*“, který v této dynamicky se rozvíjející oblasti ekonomiky stále chybí (Hospodářská komora České republiky, 2016). Aleš Ziegler (2016), expert na legislativu Agentury pro sociální začleňování zpracoval materiál, který shrnuje základní rysy připravovaného zákona o sociálním podnikání:

Prozatím se zdá, že se nebude jednat o novou právní formu, i nadále budou sociální podniky obchodní korporace nebo neziskové PO, pokud podnikají v rámci vedlejší činnosti. Aby však mohl být podnik sociální, bude muset splnit zákonné podmínky. O udělení statusu sociálního podniku bude rozhodovat MPSV na základě žádosti. Tu bude moci podat právnická i fyzická osoba, která bude mít uzavřeno alespoň jedno účetní období a v předchozích 12 měsících bude mít zaměstnance. Zákon bude rozlišovat sociální podnik a integrační podnik.

Sociální podnik:

- povinnost reinvestovat 50 % zisku do rozvoje podniku,
- alespoň 30 až 50 % příjmů podniku bude z vlastní činnosti,
- podílení zaměstnanců na řízení podniku (prozatím není jasný způsob, jak bude tento institut zajištěn),
- transparentní vlastnická struktura,
- zohlednění dopadů výroby na životní prostředí.

Integrační podnik (ISP) – musí splnit podmínky pro sociální podnik a navíc min. 30 % jeho zaměstnanců musí být ze znevýhodněné skupiny (zdravotně postižení nebo sociálně znevýhodnění) a ISP jim bude poskytovat podporu v začleňování do společnosti.

² Aktuálně k datu zpracování diplomové práce proběhlo projednání věcného záměru zákona Legislativní radou vlády, a to 9. 3. 2017 (Vláda České republiky, 2017), nicméně je již jisté, že jeho přijetí nebude do podzimních voleb realizováno.

Benefity pro sociální podniky:

- integrační sociální podniky budou mít zvláštní benefity v rámci aktivní politiky zaměstnanosti,
- benefity by měly mít podobu:
 - zvýhodnění v oblasti veřejných zakázek,
 - daňových úlev,
 - úvěrů a záruk od Českomoravské záruční a rozvojové banky.

2.8 Teoretické vymezení podnikatelského plánu

Vypracování podnikatelského plánu někdy zvaného také zakladatelský projekt (Synek, 2015) představuje naprosto nezbytný krok k založení vlastního podniku. Podnikatelský plán je formulací celého podnikatelského nápadu a způsobu jeho realizace. Musí mu proto být věnován dostatek pozornosti, aby byl zpracován kvalitně, jelikož na začátku podnikání slouží především jako „vizitka“ a představení budoucího podnikatele pro externí subjekty jako jsou banky, potenciální obchodní partneři, investoři, podklad pro případnou žádost o dotaci apod.

Po jeho přečtení by měl mít každý jasnou představu o tom, co bude podnik tvořit, jak toho chce dosáhnout a jaké jsou jeho cíle. Na základě těchto informací je možné se rozhodnout o budoucí spolupráci či podpoře. Proto se někdy podnikatelský plán liší svou strukturou podle účelu zpracování, jak uvádí Červený (2014), jinou formu bude mít podnikatelský plán pro existující firmu, která např. rozšiřuje svou činnost a jinak bude vypadat business plán začínajícího podnikatele.

Tvorba podnikatelského plánu pro začínajícího sociálního podnikatele se v zásadě nijak neliší od jakéhokoliv jiného zakladatelského podnikatelského plánu. S jedinou výjimkou, a to kvalitním popsáním naplnění principů sociálního podniku.

Co se týče formy podnikatelského plánu, neexistuje žádný závazný formát daný legislativou, který by bylo nutné dodržet, záleží tedy čistě na tvořivosti podnikatele.

Struktura plánu pro sociální podnik by měla obsahovat alespoň tyto části (Francová, 2015):

- shrnutí,
- informace o sociálním podniku,
- naplňování principů sociálního podniku v praxi,
- popis podnikatelské příležitosti,
- situační analýzu trhu,
- analýza rizik,
- marketing,
- management a lidské zdroje,
- harmonogram,
- finanční plán.

2.9 Shrnutí kapitoly

V teoretické části práce byly vymezeny základní charakteristiky sociálního podniku, legislativní rámec, zastřešující organizace. Vedle toho také oblasti a skupiny lidí, které jsou pro něj typické. To vše přispívá k tomu, aby mohl být sociální podnik hned zpočátku správně uchopen a zvýrazněno jeho poslání a náplň v dalších částech práce. Na rozdíl od jeho odlišností při založení a poté i fungování se sestavení podnikatelského plánu nijak výrazně neliší od podnikatelského plánu běžné ziskové společnosti.

Z teoretických poznatků vyplývá, že základním smyslem sociálních podniků je tvorba pracovních míst. Proto se musí zakládaný podnik, který je i tématem této práce, věnovat takové činnosti, ke které je nutné mít zaměstnance. Zároveň by neměla být překážkou skutečnost, že zaměstnanci z uvedených skupin často nemají žádné odborné vzdělání ani potřebné zkušenosti. Proto je nejčastějším zaměřením sociálních podniků (jak je blíže popsáno v následující kapitole) nějaký druh manuální činnosti. Nejinak tomu bude i v případě této práce. Podnikatelský plán bude tvořen pro podnik zabývající se pronájmem pracovních oděvů. S tím je spojeno především čištění a údržba, pro které bude vybudována provozovna s prádelnou.

3 Charakteristika podmínek v Moravskoslezském kraji

Moravskoslezský kraj je v mnoha ohledech specifický. Žije zde dle údajů Českého statistického úřadu (2016b) k 1. 1. 2016³ 1 213 311 obyvatel, což z něj činí třetí nejlidnatější kraj v České republice, viz příloha č. 1, a zároveň patří k nejhustěji osídleným oblastem ČR. Z regionu zaměřeného především na těžký průmysl, kdy byla hlavním odvětvím hutní výroba a těžba černého uhlí, se postupnou restrukturalizací od roku 1990 stává kraj plný podnikatelských příležitostí, a to např. v oblasti automobilového průmyslu, potravinářství, dopravního strojírenství, informačních a komunikačních technologií či logistických služeb a center. Na druhou stranu se ale jedná o region s jednou z nejvyšších nezaměstnaností v rámci České republiky, který se zároveň dlouhodobě potýká s úbytkem ekonomicky aktivních obyvatel. Přesto všechno zůstává jedním z hospodářsky nejvýznamnějších krajů ČR. Mezi jeho silné stránky, jak uvádí Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji (2017) patří např.:

- existence velkého množství tzv. „brownfields“ – objektů a pozemků, které jsou vhodné pro rozvoj nových podnikatelských aktivit,
- fungující průmyslové zóny,
- výhodná geografická poloha, dopravní tepna,
- hustá síť dopravní infrastruktury (železniční, autobusová, napojení na D1),
- rozvinutý systém vysokoškolského vzdělávání,
- potenciál technické odbornosti.

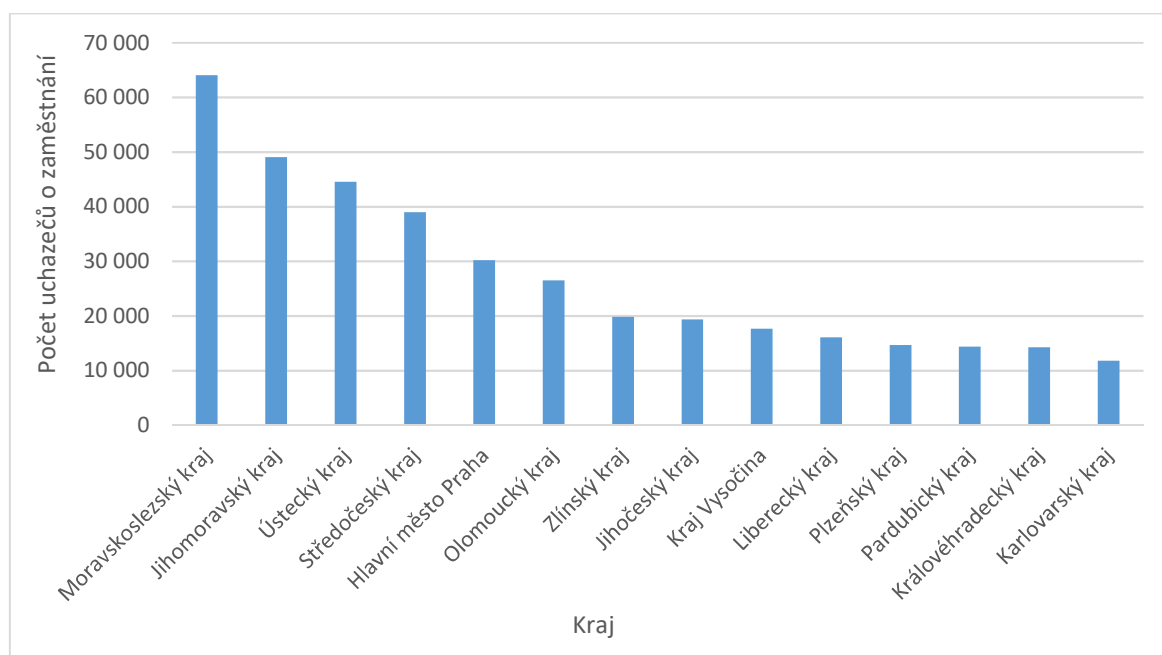
Naopak za slabé stránky jsou ve Zprávě uváděny:

- historická struktura ekonomiky – silná orientace na těžký průmysl a hutnictví,
- velká energetická náročnost u řady výrobních odvětví,
- ekologické problémy spojené s těžbou uhlí,
- vysoký podíl sociálně nepřízpůsobivých obyvatel,
- dlouhodobý odliv kvalifikovaných pracovníků,
- podíl nezaměstnaných osob dlouhodobě převyšuje celorepublikový průměr, přičemž hlavním problémem je dlouhodobá nezaměstnanost,
- strukturální nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

³ Aktuální údaje k 1. 1. 2017 bohužel nebyly v době zpracování diplomové práce k dispozici. Český statistický úřad je pro aktuální rok pravidelně zveřejňuje na přelomu dubna a května.

3.1 Obyvatelstvo a nezaměstnanost v MSK

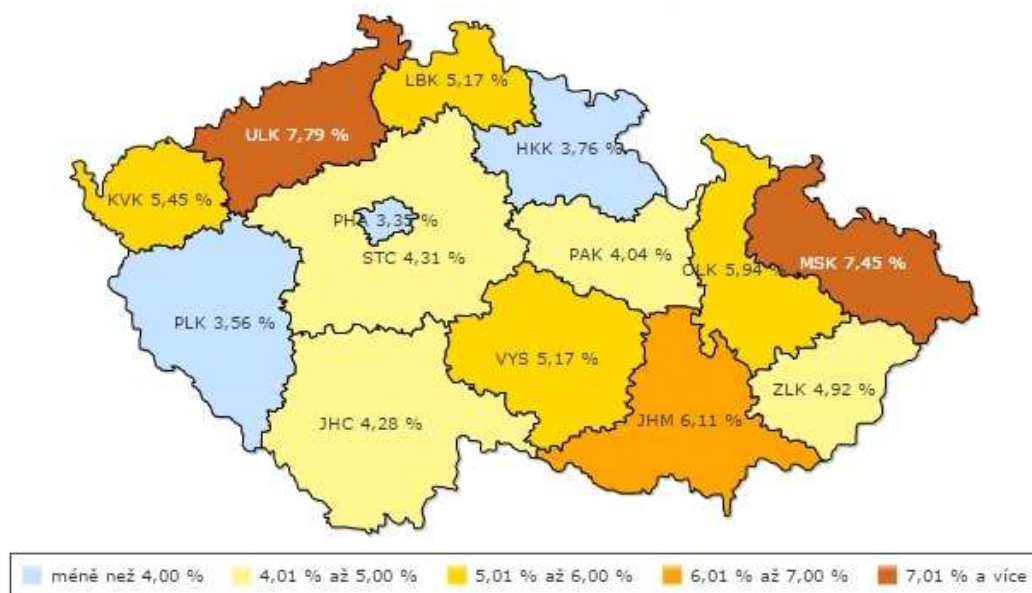
Jak bylo uvedeno výše, Moravskoslezský kraj se potýká s vysokou mírou nezaměstnanosti, a to jednou z největších v rámci České republiky. Následující graf 3-1 zobrazuje počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých krajích České republiky. Veškeré statistiky týkající se nezaměstnanosti jsou uváděny k 31. 12. 2016, aby byly srovnatelné s dalšími ukazateli, u kterých zatím novější údaje nejsou k dispozici.



Obrázek 3-1 Počet uchazečů o zaměstnání dle krajů ČR k 31. 12. 2016

Zdroj: Vlastní zpracování dle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí (2017a)

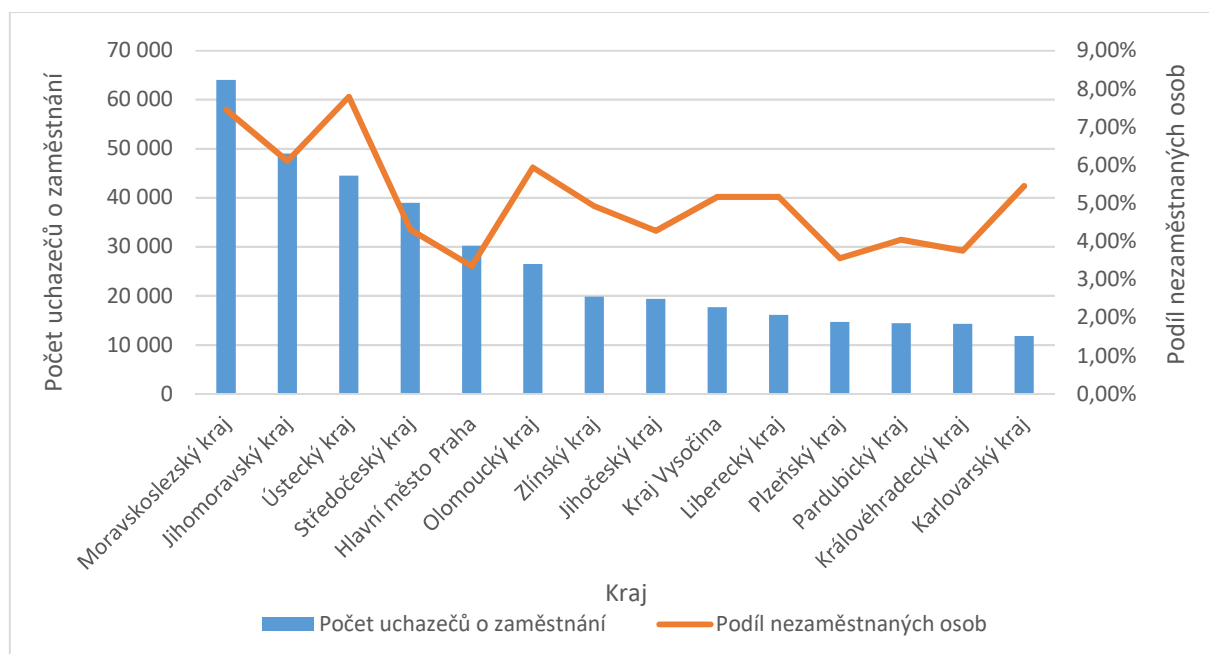
Jak je z grafu patrné, má Moravskoslezský kraj v absolutní hodnotě nejvíce nezaměstnaných osob, registrovaných jako uchazeče o zaměstnání. Kraj bohužel také patří mezi kraje s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let, jak je znázorněno na obrázku 3-2. To je údaj, kterým MPSV od ledna 2013 nahradilo ukazatel registrované nezaměstnanosti. „Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku“, přičemž dosažitelní uchazeči jsou ty osoby, „které mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013). Díky novému ukazateli by měly být výsledky dostatečně reprezentativní a došlo ke sjednocení výpočtu mezi MPSV a ČSÚ, tudíž by již nemělo docházet k jejich rozdílné a často nesprávné interpretaci.



Obrázek 3-2 Podíl nezam. osob na obyv. ve věku 15 až 64 let v krajích ČR k 31. 12. 2016

Zdroj: Český statistický úřad (2017b)

V následujícím grafu 3-3 je k počtu uchazečů o zaměstnání přidán právě údaj o podílu nezaměstnaných osob. Dle tohoto ukazatele je patrné, že s nejvyšší nezaměstnaností se potýká Ústecký kraj, ale Moravskoslezský je hned druhý v pořadí.



Obrázek 3-3 Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let v krajích ČR (k 31. 12. 2016)

Zdroj: Vlastní zpracování dle statistik Českého statistického úřadu (2017b) a Ministerstva práce a sociálních věcí (2017a)

Jak je uvedeno v příloze č. 2, statistika potvrzuje, že hlavním problémem Moravskoslezského kraje je především dlouhodobá nezaměstnanost, jak dokazuje graf počtu uchazečů o zaměstnání s evidencí na Úřadu práce delší než 5 měsíců. Z následujícího grafu je zřejmé, že nejvíce uchazečů je v evidenci Úřadu práce déle než 2 roky. Další statistické údaje v této příloze ukazují, že průměrný věk uchazeče o zaměstnání je 43 let a největší věkovou skupinu nezaměstnaných tvoří lidé ve věku 55 až 59 let. Z hlediska dosaženého stupně vzdělání tvoří největší skupinu osoby se středním odborným vzděláním s výučním listem a hned druhou nejpočetnější skupinou tvoří lidé se základním vzděláním.

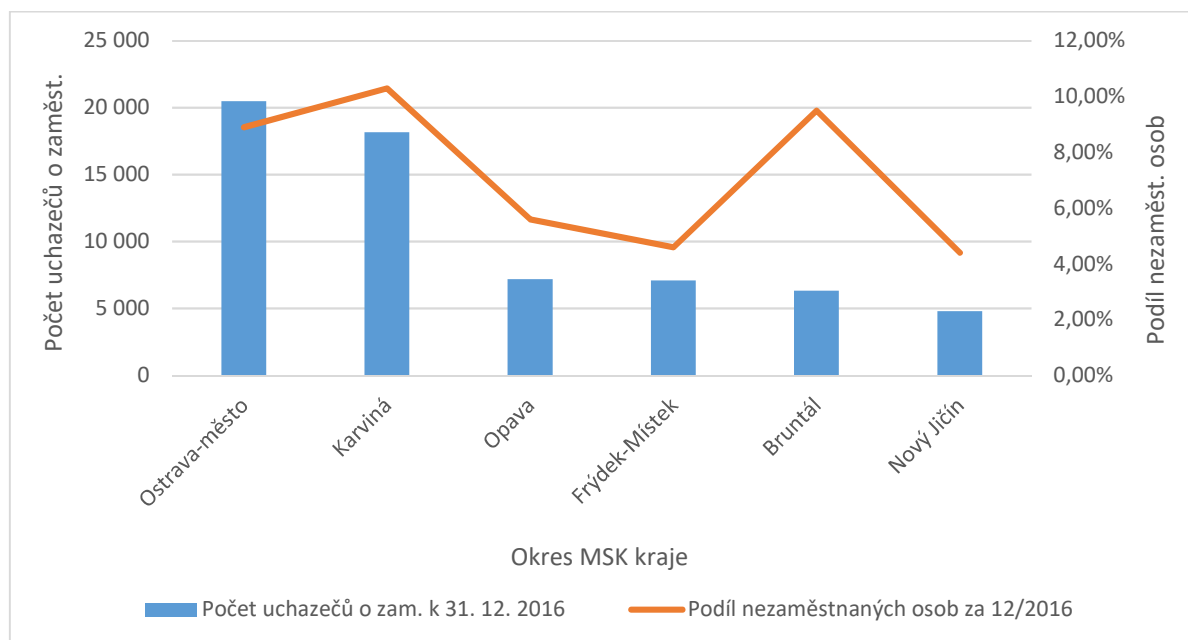
MSK se dále dělí na šest okresů (viz příloha č. 1), z nichž nejlidnatější je Ostrava-město, Karviná a Frýdek-Místek, naopak nejméně obyvatel má okres Bruntál. Nesmí tedy chybět pohled na uchazeče o zaměstnání v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje. V tabulce 3-1 jsou zobrazeny počty uchazečů o zaměstnání a vedle toho podíl nezaměstnaných osob za měsíc prosinec 2016. Takže přesto, že má např. okres Ostrava-město nejvíce uchazečů o práci ve věku 15 až 64 let, v porovnání s počtem obyvatel ve stejném věku, činí její podíl nezaměstnaných osob 8,9 %, což je v pořadí třetí místo. Propojení těchto dvou hodnot výstižně zobrazuje graf 3-4.

Tabulka 3-1 Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a podílu nezaměstnaných osob

Okres	Počet uchazečů o zam. k 31. 12. 2016	Podíl nezaměstnaných osob za 12/2016
Ostrava-město	20 496	8,9 %
Karviná	18 153	10,3 %
Opava	7 173	5,6 %
Frýdek-Místek	7 090	4,6 %
Bruntál	6 331	9,5 %
Nový Jičín	4 793	4,4 %
Moravskoslezský kraj	64 036	-

Zdroj: Vlastní zpracování dle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí (2017a) a (2017b)

Z níže uvedeného grafu 3-4 je zřejmé, že v nejhorší situaci se dle podílu nezaměstnaných osob nachází okres Bruntál, dále Karviná a třetí místo obsazuje Ostrava-město.



Obrázek 3-4 Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a podílu nezaměstnaných osob

Zdroj: Vlastní zpracování dle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí (2017a) a (2017b)

Z opačného konce je zajímavý pohled na strukturu zaměstnanosti v kraji podle druhu ekonomické činnosti podniků, které vytvářejí pro místní obyvatele pracovní příležitosti. K 31. 12. 2016 bylo v kraji evidováno 251 898 ekonomických subjektů (Český statistický úřad, 2017a). Pro účely této práce budou zpracovány informace především o průmyslových podnicích, přičemž hlavním objektem zájmu bude zpracovatelský průmysl, jelikož se v roce 2016 nejvíce podílel na nárůstu zaměstnanosti v MSK (celými čtyřiceti procenty). V následující tabulce 3-2 je uveden počet zaměstnanců podle odvětví ekonomické činnosti (klasifikace CZ-NACE). Jedná se o monitorované podniky Úřadem práce, které zaměstnávají více než 26 osob a působí v Moravskoslezském kraji.

Tabulka 3-2 Počet zaměstnanců v odvětví podle CZ-NACE v MSK k 31. 12. 2016

Ekonomická činnost	Stav k 31. 12. 2016		12/2016
	absolutně	v %	- 12/1015
Zpracovatelský průmysl	117 378	40,0	1912
v tom:			
Výroba potravinářských výrobků, nápojů a tabákových výrobků	8 238	7,0	554
Výroba textilií, oděvů, usní a souvis. výrobků	2 352	2,0	-18
Zpracování dřeva, výroba papíru a výrobků papíru, tisk a rozmož. nahaných nosičů	4 960	4,2	232
Výroba koksu a rafinovaných ropných produktů	563	0,5	-15
Výroba chemických látek a chemických přípravků	1 867	1,6	-93
Výroba zákl. farmaceutických výrobků a přípravků	1 907	1,6	62
<i>Výroba pryžových, plastových výrobků a ostatních nekovových minerálních výrobků</i>	8 793	7,5	807
Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárenství, výroba kovových konstrukcí	40 027	34,1	-1617
Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení	1 975	1,7	-30
Výroba elektrických zařízení	6 187	5,3	197
Výroba strojů a zařízení j. n.	10 624	9,0	-497
<i>Výroba motor. vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů, výroba ostat. dopr. prostředků a zařízení</i>	27 765	23,7	2517
Výroba nábytku, ostatní zpracovatelský průmysl a opravy a instalace strojů a zařízení	2 172	1,8	-137

Zdroj: Vlastní zpracování dle Zprávy o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji (2017)

Z výše uvedených údajů vyplývá, že největší nárůst zaměstnanců zaznamenaly obory výroby motorových vozidel a výroba pryžových a plastových výrobků. Druhá ze jmenovaných ale s první silně souvisí. Do této ekonomické činnosti spadá např. lisování plastových dílů, výroba vstřikovaných výlisků apod. V každém vozidle je celá řada plastových součástí – může se jednat třeba o designové plastové výrobky, palubní desky, držáky, nebo formy pro uchycení dalších součástí. Takto je vyráběna celá škála drobných i větších součástí automobilů, které jsou v dodavatelském řetězci dále postupovány velkým mezinárodním společnostem vyrábějícím motorová vozidla.

3.2 Sociální podniky v Moravskoslezském kraji

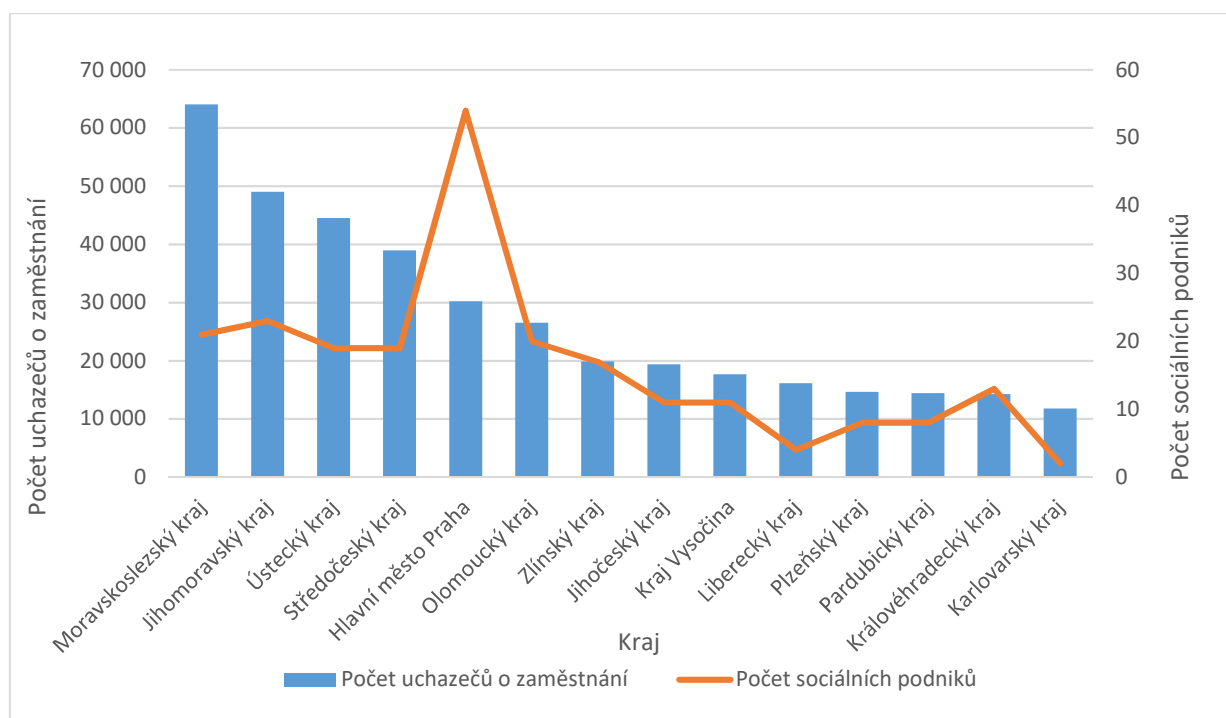
V oblasti sociálního podnikání bohužel zatím neexistuje žádná podrobná statistika o jejich počtu, zaměstnancích či ekonomických výsledcích. Nejbohatším zdrojem informací k tomuto tématu je v současné době Adresář sociálních podniků, který vytvořilo České sociální podnikání (2017) na základě telefonického šetření v roce 2013, každoročně jej opakuje a na jeho základě vydává zprávu o šetření. Server www.ceske-socialni-podnikani.cz administruje společnost 3P – People, Planet, Profit, o.p.s. a nově (březen 2017) se na jeho tvorbě výrazně podílí Ministerstvo práce a sociálních věcí.

V roce 2016 bylo v Moravskoslezském kraji evidováno pouze 21 sociálních podniků (SP). Vzhledem k počtu SP v ostatních krajích a počtu nezaměstnaných osob je to celkem nízký počet. Podrobnější zobrazení je zachyceno v následujícím grafu 3-5. Z něj také vyplývá, že nejvyšší počet sociálních podniků je založen na území Hlavního města Prahy, přestože počet nezaměstnaných je zde oproti Moravskoslezskému kraji poloviční. Počet sociálních podniků v krajích zobrazuje tabulka 3-3.

Tabulka 3-3 Počet sociálních podniků v jednotlivých krajích ČR

Kraj	Počet	Kraj	Počet
Hlavní město Praha	54	Královehradecký	13
Jihomoravský	23	Vysočina	11
Moravskoslezský	21	Jihočeský	11
Olomoucký	20	Plzeňský	8
Středočeský	19	Pardubický	8
Ústecký	19	Liberecký	4
Zlínský	17	Karlovarský	2
Celkový součet			230

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů Českého sociálního podnikání (2017)



Obrázek 3-5 Porovnání počtu sociálních podniků k počtu uchazečů o zaměstnání v jednotlivých krajích ČR k 31. 12. 2016

Zdroj: Vlastní zpracování dle statistik nezaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí (2017a) a Adresáře sociálních podniků (2017)

Na základě údajů získaných z Adresáře sociálních podniků byla vyhotovena příloha č. 3 této práce, ve které jsou sociální podniky v Moravskoslezském kraji roztrženy dle jednotlivých měřítek, např. podle typu společenské prospěšnosti, roku založení, právní formy, cílové skupiny zaměstnávaných osob. Z těchto údajů lze konstatovat následující shrnutí⁴:

- nejpočetnější oblastí společenské prospěšnosti je **oblast rovných příležitostí**,
- nejvíce sociálních podniků prozatím vzniklo v roce **2012**,
- nejčastější formou sociálního podniku je **společnost s ručením omezeným**,
- cílovou skupinou jsou nejčastěji **lidé se zdravotním postižením**,
- nejoblíbenějším druhem činnosti jsou **zahradnické služby a úprava zeleně** (podrobně viz následující tabulka 3-4).

⁴ Jelikož většina sociálních podniků neprovádí pouze jedno ekonomickou činnost, zaměstnává osoby z několika cílových skupin a věnuje se celé řadě společensky prospěšných činností nebude celkový počet jednotlivých měřítek souhlasit s celkovým počtem sociálních podniků.

Tabulka 3-4 Sociální podniky v Moravskoslezském kraji dle druhu provozované činnosti

Provozovaná činnost	Počet
Zahradnické služby, úprava zeleně	8
Stavebnictví a řemesla	5
Vzdělávání, rekvalifikace	3
Drobná průmyslová výroba	3
Prodej (obecně)	3
Ostatní	2
Textilní služby – čištění, žehlení	2
Dekoratивní výroba, sklo a keramika	2
Terénní práce, sociální integrace a služby	2
Pohostinství a ubytování	2
Textilní výroba, oděvní výroba, obuv	1
Zdravotnická výroba a služby	1
Kulturní management a služby	1
Poradenství a podpora podnikání	1
Finanční služby	1
Potravinářská výroba a prodej	1
Výroba obalů, balící činnost	1
Dřevozpracování, dřevovýroba, papírnictví	1
Doprava, dopravní prostředky a náhradní díly	1
Elektronika – výroba a prodej	1
Digitalizace, kopírování, kancelářské práce a výroba	1
Elektřina, voda, teplo, plyn, odpady	1
Celkový součet	44

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů Českého sociálního podnikání (2017)

Jak dokazují údaje v příloze č. 4, stejný trend má i rozložení sociálních podniků v celé ČR. Všechny výše zmíněné nejčastější parametry se shodují.

3.3 Specifické možnosti financování

Vzhledem ke specifickým regionu, která jsou uvedena na začátku třetí části této práce, existují programy financování, které zohledňují zhoršené podmínky panující v Moravskoslezském kraji a snaží se podpořit takové projekty, které by situaci zlepšily a zajistily dlouhodobě udržitelné činnosti snižující lokální nezaměstnanost a další s tím spojené negativní jevy.

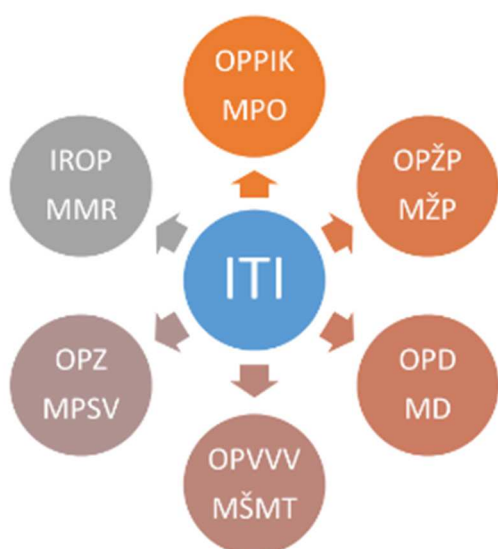
Jedním z aktuálních příkladů v rámci Moravskoslezského kraje je **Integrovaná teritoriální investice ostravské aglomerace (ITI)**. „*Strategie ITI je rozvojová strategie pro území ostravské aglomerace, která umožňuje využití evropských investic v programovém období 2014-2020*“ (Magistrát města Ostravy, 2016b).

ITI znamená:

Integrovaná = spojuje prostředky z více evropských zdrojů, celkem ze šesti operačních programů Evropských strukturálních a investičních fondů (ESIF), viz obrázek 3-5.

Teritoriální = prostředky jsou koncentrovány do projektů na území ostravské aglomerace.

Investice = města a kraj spolurozhodují o investicích do oblastí s největší prioritou.



Obrázek 3-6 Přehled operačních programů zapojených do ITI

Zdroj: Magistrát města Ostravy (2016b)

Městská aglomerace je v projektu ITI definována jako oblast „s nejsilnějším potenciálem pro zvýšení ekonomického růstu a kvality života obyvatel v souladu s udržitelným rozvojem životního prostředí“ (Magistrát města Ostravy, 2016a).

Ostravská aglomerace je geograficky vymezena kolem pěti Statutárních měst – Ostravy, Havířova, Karviné, Opavy a Frýdku – Místku, blíže viz obrázek 3-7. Kromě nich je partnerem Strategie ITI mimo Moravskoslezský kraj i **Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava**. Dalšími partnery jsou Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Úřad Regionální rady Moravskoslezsko, Ostravská univerzita v Ostravě a Slezská univerzita v Opavě.



Obrázek 3-7 Geografické vymezení ostravské aglomerace

Zdroj: Magistrát města Ostravy (2016b)

Strategické cíle jsou rozděleny do tří podporovaných oblastí (podrobně viz příloha č. 5). S podporou sociálního podnikání jsou provázány následující specifické cíle (Magistrát města Ostravy, 2016a):

Strategický cíl ITI 1

PRÁCE – Zvýšit zaměstnanost a uplatnitelnost obyvatel na trhu práce

Specifický cíl ITI 1.2: Zapojit znevýhodněné skupiny obyvatel na trh práce

- Opatření ITI 1.2.1: Zvýšení zaměstnatelnosti dlouhodobě nezaměstnaných a sociálně vyloučených obyvatel
- Opatření ITI 1.2.2: Zvýšení zaměstnatelnosti obyvatel se zdravotním znevýhodněním a osob pečujících o děti a jiné závislé osoby
- Opatření ITI 1.2.3: Podpora sociálního podnikání

„V ostravské aglomeraci je nadprůměrný počet lidí v ekonomicky aktivním věku, kteří jsou z různých důvodů vyloučeni z trhu práce, ať už se jedná o dlouhodobě nezaměstnané a sociálně vyloučené, nebo osoby se zdravotním znevýhodněním či osoby pečující o děti a jiné závislé osoby. S těmito cílovými skupinami je nutné specificky pracovat, aby se mohli vrátit na trh práce.“ (Magistrát města Ostravy, 2016a)

Strategický cíl ITI 2

PODNIKÁNÍ – Podpořit podnikání a vznik pracovních míst

Specifický cíl 2.1: Podpořit podnikavost obyvatel a rozvoj malých a středních podniků

- Opatření ITI 2.1.1: Zvýšit podnikatelské kompetence obyvatel a zvýšit motivaci k podnikání
- Opatření ITI 2.1.2: Zvýšit počet a podpořit růst malých a středních firem

Strategický cíl ITI 3

PROSTŘEDÍ – Zlepšit kvalitu prostředí a podpořit udržitelný rozvoj

V souladu s cíli ITI jsou průběžně vyhlašovány různé dotační výzvy dle podporovaných oblastí. Velmi aktuální výzvou, která se váže k sociálnímu podnikání je **Výzva č. 63 „Sociální podnikání – integrované projekty ITI“** vyhlášena 2. 12. 2016 a ukončení příjmu žádostí o podporu je prozatím stanoveno na 31. 10. 2022 (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2012b).

Prioritní osou výzvy je *„Zkvalitnění veřejných služeb a podmínek života pro obyvatele regionů“* s investiční prioritou *„Poskytování podpory sociálním podnikům“*. Oprávněnými žadateli v rámci této výzvy jsou:

- osoby samostatně výdělečně činné podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění; obchodní korporace vymezené zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích; nestátní neziskové organizace,
- církve,
- církevní organizace.

Výzva je vyhlášena v rámci Integrovaného regionálního operačního programu (IROP), jehož řídicím orgánem je Ministerstvo pro místní rozvoj ČR (MMR ČR). Specifickým cílem 2.2 (SC) je *"Vznik nových a rozvoj existujících podnikatelských aktivit v oblasti sociálního podnikání"*, které jsou realizovány na území Plzeňské metropolitní oblasti a **Ostravské aglomerace**. V rámci tohoto cíle bude ve výzvě podporován vznik nového sociálního podniku:

- založením nového podnikatelského subjektu,
- rozšířením stávajícího podniku, který v době podání žádosti není sociálním podnikem,
- rozšíření podniku v rámci stávajícího podnikatelského subjektu, který je v době podání žádosti sociálním podnikem,
- rozšíření stávajících nebo vznik nových podnikatelských aktivit OSVČ.

Objem finančních prostředků ve výzvě je stanoven na **66,5 mil. Kč** z Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR). Podíl financování je stanoven následovně:

- EFRR – 85 % celkových způsobilých výdajů,
- příjemce – 15 % celkových způsobilých výdajů.

Přičemž podpora na jeden projekt nesmí být vyšší než výše nevyčerpaného limitu podpory de minimis.

Výběr ze způsobilých výdajů, které by mohly být využity při založení sociálního podniku, kterému se věnuje tato práce (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2016):

- stavební úpravy a rekonstrukce stávající stavby (nástavba, přístavba atd.),
- nákup stavby (celé nebo její části) pro vybudování sociálního podniku,
- výdaje na vypracování Podnikatelského plánu (max. 20 000 Kč včetně DPH),
- výdaje na projektovou dokumentaci pro vydání stavebního povolení, pro ohlášení stavby nebo pro provádění stavby,
- povinná publicita,

- pořízení drobného hmotného / nehmotného majetku,
- pořízení dlouhodobého hmotného / nehmotného majetku,
- DPH u neplátců DPH.

Každý projekt je hodnocen na základě toho, zda splnil určená kritéria způsobilosti integrovaných projektů ITI (jejich příklad je uveden v příloze č. 6).

Pro zpracování a podání žádosti je možno využít jednotného monitorovacího systému MS2014+. V současné době se jedná o nejkomplexnější informační systém v ČR pro zpracování a vkládání žádostí o evropské dotace, který má celý proces podávání žádostí výrazně zjednodušit (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2013).

3.4 Shrnutí kapitoly

Jelikož bude zakládán sociální podnik působit v Moravskoslezském kraji, bylo nutné provést analýzu regionu, a to na základě statistických dat. Byla zpracována především data spojená s nezaměstnaností, strukturou obyvatelstva a aktuální situací v průmyslu. Vedle toho byla také provedena analýza sociálních podniků v Moravskoslezském kraji a porovnána s jejich rozložením v rámci České republiky.

Z kapitoly především vyplývá, že vzhledem k vysoké nezaměstnanosti je potenciál sociálního podnikání v kraji značně nevyužitý, přestože k němu jsou velmi vhodné podmínky a stupňuje se i jeho podpora, ať už v podobě finančních nástrojů nebo poskytovaných poradenských služeb.

4 Shrnutí a tvorba podnikatelského plánu

Vzhledem k navyšování počtu zaměstnanců v automobilovém průmyslu a v podnicích vyrábějících doplňky či náhradní díly pro automobily se nabízí přijít společnostem představit možnost pronájmu pracovních oděvů. Ne vždy se jedná o velké společnosti, které pravděpodobně již systém zajištění pracovních oděvů pro své zaměstnance mají zaveden. Najde se jistě řada podniků, která právě s nově přijatými zaměstnanci začne tuto potřebu řešit.

Pokud je totiž pracovní oděv brán jako ochranná pomůcka pro práci (což ve většině výrobních a montážních podniků je), tak je zaměstnavatel povinen oděv zaměstnanci na vlastní náklady poskytnout. Nehledě na to, že většina společností v automobilovém průmyslu má zavedeny stejnokroje pro jednotlivá pracoviště, včetně firemního označení, tudíž tyto pracovní oděvy poskytuje svým zaměstnancům automaticky.

Výchozím legislativním dokumentem v této oblasti je Zákoník práce, který osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje řeší v § 104, kdy je v odst. 4 a 5 uvedeno, že (Zákoník práce, 2006):

*„(4) Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v **použitelném stavu** a kontrolovat jejich používání.*

*(5) Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele **bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce**. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.“*

Důležitým standardem v poskytování služeb spojených s pracovními oděvy je norma **ČSN EN 13688 Ochranné oděvy** (všeobecné požadavky), která nahrazuje normu EN 340:2003. ČSN EN 13688 je mezinárodní normou, která „určuje obecné požadavky na provedení ochranných oděvů z hlediska ergonomie, nezávadnosti, označení velikostí, stárnutí, kompatibility a značení ochranných oděvů a na informace, které jsou dodávány výrobcem s ochrannými oděvy“ (ČSN EN ISO 13688 (832701), 2014).

4.1 Shrnutí

Tento podnikatelský plán je sestaven za účelem založení sociálního podniku působícího v Moravskoslezském kraji, jehož primární činností bude poskytování služeb v oblasti pronájmu pracovních oděvů.

Vznikající sociální podnik je konkurenceschopným podnikatelským subjektem, který působí na otevřeném pracovním trhu. Jeho primárním cílem je vytváření pracovních příležitostí pro osoby znevýhodněné na trhu práce v Moravskoslezském kraji a k tomu jim poskytovat přiměřenou adaptační podporu.



Název:	doOKOLA, s.r.o.
Předmět činnosti:	Pronájem pracovních oděvů
Sídlo:	Nemocniční, Ostrava
www:	www.dookola.cz
E-mail:	info@dookola.cz
Telefon:	+420 777 123 456

4.2 Naplňování principů sociálního podniku

Podnik je založen v souladu s principy sociálního podnikání a naplňuje veřejně prospěšný cíl. Veškeré činnosti podniku jsou provozovány na základech tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního, enviromentálního a místního, a to konkrétně:

Ekonomický prospěch – případný zisk z činností podniku bude v maximální možné výši (min. 80 %) investován zpět do podniku na jeho další rozvoj, rozšíření podnikatelských aktivit a vytváření programů zaměřených na adaptaci sociálně vyloučených zaměstnanců.

Sociální prospěch – cílovou skupinou zaměstnanců jsou převážně dlouhodobě nezaměstnaní, mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci a etnické menšiny. V rámci fungování podniku budou zpracovány postupy, jak zaměstnance zapojit do rozhodování o fungování podniku a jak jim budou průběžně předávány informace o fungování podniku.

Enviromentální prospěch – podnik se nebude zabývat chemickým čištěním oděvů a zavazuje se, že ke své činnosti používá pouze prostředky, jejichž působení nemá negativní dopad na životní prostředí. Rozvoz pracovních oděvů zajistí automobil s pohonem na CNG.

Místní prospěch – podnik bude působit na území Moravskoslezského kraje, odkud bude také získávat zaměstnance. Zároveň je plánována spolupráce s místním výrobcem výdejních skříněk a prodejcem prací techniky. V budoucnu je cílem zajistit spolupráci s místní šicí dílnou a dalšími sociálními podniky. Cílem je navázat produktivní komunikaci s představiteli kraje a dále šířit přínosy sociálního podnikání.

4.3 Popis podnikatelské příležitosti

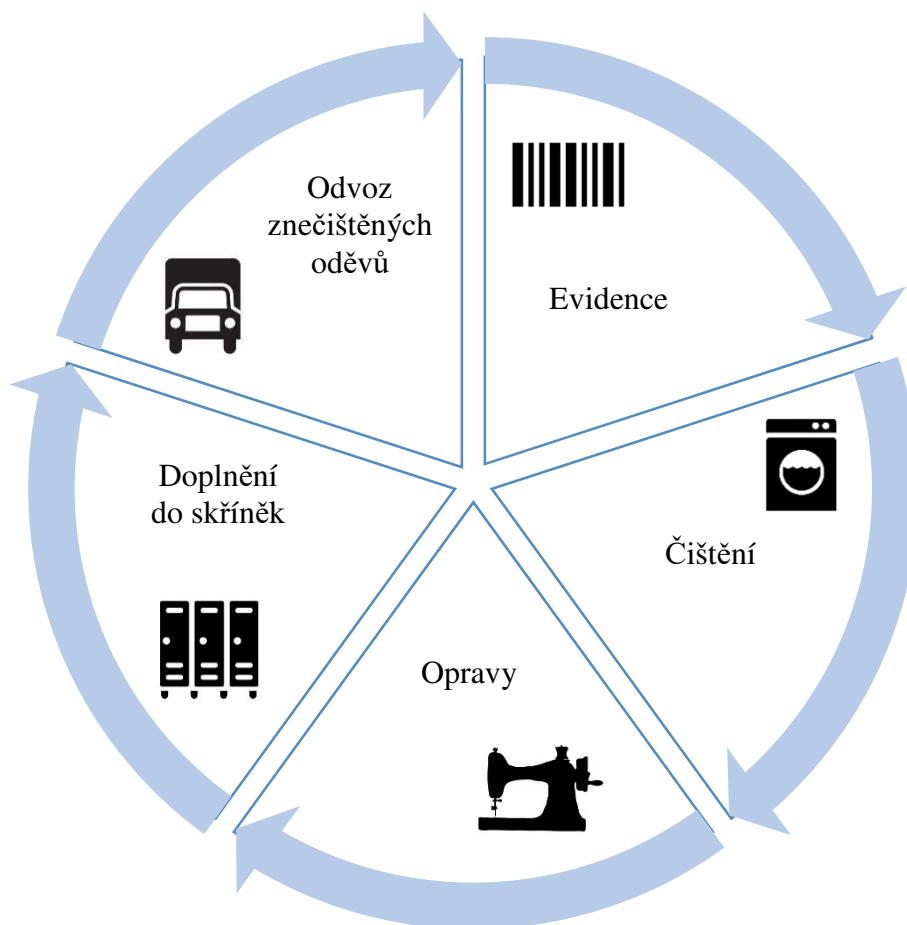
Výhody pronájmu pracovních oděvů:

- snadná kontrola provozních nákladů na jednotlivá střediska, příp. zaměstnance,
- efektivní evidence stavu pracovních oděvů,
- profesionální poradenství,
- úspora času díky komplexnímu řešení – dodání oděvů, skladování, čištění,
- zajištění, že všechny pracovní oděvy splňují potřebné požadavky.

Činnost zahrnuje:

- poradenství při výběru vhodného pracovního oděvu, včetně zkoušky a určení potřebných velikostí,
- dodání pracovních oděvů dle požadavků zákazníka,
- součástí oděvů může být logo společnosti, popř. jiné grafické prvky,
- označení jménem pracovníka, příp. čárovým kódem pro jednoznačnou identifikaci,
- údržbu oděvů v použitelném stavu (zajištění drobných oprav, úprav velikostí atd.),
- výměnu oděvů v případě jejich poškození,
- obnovu oděvů při příchodu nových zaměstnanců,
- kompletní evidenci pracovních oděvů,
- pravidelnou automatickou výměnu znečištěných kusů oděvů za čisté.

Proces poskytování služby zobrazuje nadcházející obrázek 4-1:



Obrázek 4-1 Grafické zobrazení procesu poskytování služby

Zdroj: Vlastní zpracování

Případnou vedlejší činností podniku při vzniku volných kapacit je poskytování služby pro domácnosti. Díky kvalitnímu zařízení je možné vyprat jakékoliv běžné oděvy, lůžkoviny, osušky apod.

4.4 Analýza konkurence

Analýza konkurence je provedena na základě Porterovy analýzy pěti konkurenčních sil, která hodnotí dané odvětví a jeho rizika. Jednotlivé strany modelu tvoří stávající konkurenti v odvětví, hrozby vstupu nových potenciálních konkurentů na trh, vyjednávací síla dodavatelů a zákazníků a hrozba vzniku substitutů.

4.4.1 Stávající konkurenti

Hlavním konkurentem v Moravskoslezském kraji je Prádelna Šopík s.r.o., se sídlem v Rýmařově a provozovnou v Ostravě. Mimo to má také sběrný prádla v Bruntále, Uničově, Krnově, Jeseníku a Šumperku.

Prádelna Šopík s.r.o., Krakovská 15, Ostrava-Hrabůvka

Společnost se prezentuje jako průmyslová prádelna pro praní, čištění a komplexní ošetřování pro zdravotnická zařízení, ubytovací a stravovací zařízení, čemuž odpovídá i zařízení, které pro svou činnost používá, což jsou kvalitní bariérové pračky. Mj. nabízí i pronájem prádla a oděvů a služby pro obyvatelstvo. Na trhu působí od roku 1992.

Přepočtený počet zaměstnanců za rok 2015 činil 35 osob a tržby téměř 20 milionů Kč. Vzhledem k těmto údajům se zdá, že cílovou skupinou zákazníků Prádelny Šopík budou dle jejich prezentace velká zařízení z oblasti zdravotnických, ubytovacích, stravovacích služeb a pronájem pracovních oděvů pro ně představuje pouze vedlejší činnost.

Dále v Moravskoslezském kraji působí velké množství prádelen zaměřujících se pouze na domácnosti, případně malé firmy, ale nezajišťují pronájem oděvů. Vedle toho v Ostravě funguje i samoobslužná prádelna Primus, ta je ale výhradně určena domácnostem a poskytuje pouze možnost praní bez dopravy. Z tohoto pohledu by se mohlo zdát, že je na trhu pouze jeden velký stávající konkurent. Nicméně, aby bylo hodnocení kompletní, je možné mínit také významné potenciální konkurenty ze sousedního Olomouckého kraje. Toho hlavního představuje:

KROK CZ, v.o.s., Komenského 421, Hranice

Společnost se zabývá výrobou a distribucí širokého sortimentu pracovních oděvů, rukavic, obuvi, ochranných pomůcek a drogistického zboží. Provozuje maloobchodní prodejnu a zajišťuje i pronájem pracovních oděvů. Na trhu působí od roku 1992. Měsíční obrat mezi 25–30 miliony Kč. Mezi hlavní zákazníky společnosti patří velké tuzemské i mezinárodní společnosti jako Daikin, United Bakeries, NYK Logistic, TOS Hulín, Cadence Innovation, Faurecia a další.

Společnost se sice pronájmu pracovních oděvů věnuje celkem intenzivně, nicméně vzhledem k výši obrátu a uvedené skupině zákazníků, je společnost pravděpodobně orientována především na velké podniky.

4.4.2 Potenciální konkurenti

Potenciálními konkurenty v odvětví mohou být prádelny, které se v současné době věnují pouze praní a čištění oděvů, ale nenabízejí jejich pronájem. Další skupinu potenciálních konkurentů tvoří přímo výrobci pracovních oděvů, kteří mohou začít nabízet pronájem vlastních výrobků v rámci rozšíření své podnikatelské činnosti nebo naváží spolupráci s klasickou prádelnou. Nicméně u obou skupin by si zavedení této činnosti vyžádalo jistě přijetí dalších spolupracovníků a vklad dodatečných finančních prostředků. Otázkou je, zda tyto společnosti raději nenasměrují svůj potenciální rozvoj blíže své stávající činnosti. V případě prádelen tedy spíše na pořízení nových pracích kapacit a výrobci textilu na rozšíření sortimentu, případně nákup nových šicích zařízení.

Z pohledu existujících společností tedy nehrozí velké riziko, že by svou činnost přehodnotily a začaly se věnovat pronájmu pracovních oděvů. Nicméně za současných podmínek pro založení společnosti, kdy základní kapitál může činit pouze 1 Kč, není vyloučené že se nové podniky se stejným zaměřením dříve či později objeví.

Jedinou větší bariérou pro vstup nových konkurentů do odvětví může být potřeba vyšší počáteční investice na pořízení vybavení prádelny, pracovních oděvů a výdejních skříněk.

4.4.3 Analýza zákazníků

Primární skupinu zákazníků budou tvořit společnosti z automobilového průmyslu a společnosti vyrábějící pro toto odvětví doplňkový sortiment. Vzhledem k tomu, že podnik naplňuje principy trojího prospěchu, bude se jednat o místní společnosti působící na území Moravskoslezského kraje. U těchto společností je výroba prováděna zpravidla v lehčích provozech a zároveň jsou kladeny vysoké nároky na reprezentativní vzhled jejich pracovníků. Zároveň většinou nemají potřebu speciálních pracovních oděvů, jako jsou např. oděvy odolné proti chemikáliím, žáruvzdorné, svářecí apod.

Z hlediska velikosti se bude ideálně jednat o podniky s 26 až 150 zaměstnanci. Společnosti do 25 zaměstnanců většinou nemají potřebu řešit úspory právě v této oblasti, jelikož finanční náročnost pořízení oděvů pro tento počet zaměstnanců není tak vysoký, aby se jim pronájem vyplatil. Zároveň náklady na evidenci těchto oděvů si podnik celkem efektivně dokáže zajistit sám. A naopak podniky s více než 150 zaměstnanci jsou cílem konkurentů, jejichž servisu prozatím nemůže právě začínající podnik konkurovat.

4.4.4 Analýza dodavatelů

Pro provoz prádelny je nutné zajistit zařízení v potřebné kvalitě a s požadovanou kapacitou – pračky, sušiče, žehlicí přístroje. Dále kvalitní a šetrné prací prostředky vhodné k čištění průmyslově znečištěných oděvů. Neméně důležitý je i výběr poskytovatele elektrické energie, pokud je v dané lokalitě možnost volby. Samozřejmě v průběhu fungování společnosti se pravděpodobně vyskytnou nové příležitosti pro obchodní spolupráci, ale v začátku bude společnost spolupracovat především s následujícími dodavateli:

MERON, a.s., Mankovice

Prodejce kompletního prádelenského vybavení a zároveň výrobce náhradních dílů a poskytovatel servisu k prodáváním zařízením. Společnost působí na trhu již od roku 1991 a její zařízení mj. používá Armáda České republiky a Vězeňská služba ČR. Na trhu existuje řada dalších výrobců kvalitního prádelenského zařízení, ale po porovnání jednotlivých parametrů, které jsou mnohdy srovnatelné, bylo silným argumentem sídlo společnosti MERON, a. s., které se nachází v Moravskoslezském kraji, a tudíž možnost poskytnutí případného servisu v relativně krátkém čase.

QALT Rakovník spol. s r.o.

Český výrobce profesionálních ekologických šetrných pracích prostředků QALT s tradicí od roku 1992. Řada jejich vybraných výrobků nese ochrannou známku „*ekologicky šetrný výrobek*“. Společnost má v Ostravě velkoobchodní zastoupení, tudíž budou prací prostředky nakupovány u Velkoskladu Petr Kubenka.

NODE MORAVA s.r.o., Ostrava

Společnost zabývající se prodejem policových systémů, ukládacích systémů, vybavení dílen, zařízení pro přepravu a manipulaci. NODE MORAVA s.r.o. bude pro sociální podnik představovat dodavatele výdejních skříní na pracovní oděvy, pojízdných kontejnerů na přepravu prádla, paletových vozíků apod.

ADLER Czech, a.s., Ústí nad Labem (se skladem v Ostravě)

Primární dodavatel oděvů. Nabízí zakázkovou výrobu, potisk, výšivky apod.

Canis Safety a.s., Praha (s prodejnami v Ostravě)

Jelikož budou pracovní oděvy z počátku nakupovány, je nutné mít navázanou spolupráci hned s několika jejich dodavateli, aby nedošlo k výpadku zásobování. Tato diverzita zároveň poskytuje širší možnost, jak splnit požadavky zákazníků – ne každý dodavatel nabízí stejné možnosti úpravy oděvů, jako např. různá technika potisků, označení čárovým kódem, jmenovky atd.

Česká spořitelna, a.s.

Banka, jenž bude pověřena správcovstvím vkladu při založení společnosti a poté snad i partnerem v oblasti dalších bankovních služeb. Česká spořitelna povede sociálnímu podniku běžný bankovní účet, pokud to její podmínky dovolí, tak i s možností čerpání kontokorentu. Zároveň je institucí poskytující bankovní úvěry na překlenutí doby do poskytnutí grantů a dotací se specializací na podporu sociálních podniků.

4.4.5 Hrozba substitutů

Samotná činnost pronájmu pracovních oděvů může být považována za substitut pro služby velkých průmyslových prádelen. Ohrožení ale může představovat např. trend zajištění vlastní malé prádelny ve výrobním závodě. Touto cestou se sice vydává málo společností, ale jsou takové. Jelikož je produktem podniku komplexní služba, není pro ní tak velkou hrozbou výskyt nových substitutů, jako příchod nových konkurentů.

4.5 Situační analýza trhu

Situační analýza trhu je sestavena na základech PEST analýzy (Veber, 2012), která hodnotí celou řadu faktorů ovlivňujících zakládání podnik. Vzhledem k tomu, že mezi základní znaky sociálního podniku patří naplňování environmentálního prospěchu, bude použita její rozšířená verze a to PESTLE. Pozornost je tedy věnována šesti oblastem – politické, ekonomické, sociální, technologické, legislativní a ekologické.

4.5.1 Politické faktory

Tato část analýzy hodnotí existující a potenciální působení politických vlivů na podnikatelské prostředí. Vzhledem k současné politické situaci je tato oblast velmi těžko uchopitelná. V poslední době došlo k mnoha politickým otřesům nejen mezi vládou a opozicí, ale také v rámci koalice. Stabilitě situace příliš nepomáhá fakt, že rok 2017 přinesl a jistě ještě

přinese spoustu změn, které mají výrazný vliv na podnikatelské prostředí. Z těch nejzásadnějších to bylo např. zavedení elektronické evidence tržeb (EET) na konci loňského roku a od 1. března 2017 spuštění její druhé fáze týkající se maloobchodu a velkoobchodu, které bylo provázeno značnými obtížemi. Došlo již podruhé v rámci celkem krátkého časového úseku k opětovnému navýšení minimální mzdy, a to na 11 000 Kč. Aktuálním tématem je mj. návrh ČSSD na progresivní zdanění, ve kterém mají figurovat čtyři sazby daně z příjmů fyzických osob. Zároveň v tomto roce na podzim proběhnou parlamentní volby, na jejichž základě může dojít k mnoha změnám.

4.5.2 Ekonomické faktory

Mezi základní ekonomické faktory, které by mohly ovlivnit fungování zakládaného podniku patří především rozvoj podniků a pracovních příležitostí ve zpracovatelském průmyslu. V současné době jsou tyto vyhlídky víceméně pozitivní. Zpracovatelský průmysl v Moravskoslezském kraji je v rozkvětu a za poslední rok v něm přibýlo 40 % pracovních míst. Jednou z hlavních oblastí zájmu by ale měl být vývoj ceny energií, které jsou pro prádelenský provoz jednou z hlavních nákladových položek. V současné době je stále častěji skloňována energetická koncepce státu a tím pádem stanovení cen energií vzhledem k zapojování nových zdrojů.

4.5.3 Sociální faktory

V této oblasti hrají velkou roli demografické změny v regionu. Především již zmíněný odliv ekonomicky aktivních obyvatel a celkové stárnutí populace (nejpočetnější skupinou obyvatel bez práce jsou lidé ve věku 55-59 let). Zároveň je nutno připomenout, že hlavním problémem regionu je především dlouhodobá nezaměstnanost, a to dokonce ta, která překračuje dva roky. Z hlediska nezaměstnanosti je také třeba zmínit možný budoucí výskyt strukturální nezaměstnanosti po plánovaném uzavření dolů a propuštění horníků.

4.5.4 Technologické faktory

Vybavení profesionálních prádelen je v dnešní době na vysoké úrovni. Nejčastěji jsou používány vysokoobrátkové odpružené pračky s kapacitou od 6,5 až do 110 kg prádla. Běžným vybavením je mikroprocesorové ovládání, vestavěné systémy pro automatické vážení prádla nebo speciální vyvažovací systémy prodlužující životnost zařízení apod.

Nejsledovanějším údajem při pořízení bývá vedle stupně odstředění (tzv. G faktor) údaj o spotřebě energie a vody. Díky tomu, že pračka dokáže přesně zvážit náplň, která je v bubnu, přizpůsobí tomu množství potřebné vody i elektrické energie. Na každém pracím cyklu, kdy není plně využita kapacita pračky tak dochází ke značným úsporám.

Celosvětově je snaha o nalezení cest k šetření energiemi jednou z hlavních priorit pro stanovení budoucích koncepcí a otázka plýtvání vodou je snad ještě aktuálnější a naléhavější. Je tedy pravděpodobné, že s každým novým modelem a funkcemi praček bude spotřeba energií a vody u těchto zařízení jediné klesat.

4.5.5 Legislativní faktory

Tato oblast je pro sociální podnikání velmi aktuální, jelikož dochází k projednávání věcného záměru zákona o sociálním podnikání. V současné době nejsou sociální podniky zakotveny v žádném zákoně a v ostatních legislativních předpisech pouze okrajově, což by se již brzy mohlo změnit. Přijetím zákona o sociálním podnikání by se podnikům jistě zjednodušilo jejich fungování, jelikož by bylo přesně stanoveno, kdo je sociálním podnikatelem a jaké jsou jeho práva a povinnosti. Došlo by zároveň k přijetí závazných definic toho, co je sociální ekonomika a principy jejího naplňování. Zakotvení sociálního podnikání do české legislativy by mj. mohlo zvýšit možnosti sociálních podniků při získávání veřejných zakázek, získávání bankovních úvěrů apod. Sice již proběhlo jeho první projednání a Legislativní rada vlády jej doporučila schválit, ale je téměř jisté, že se to do konání podzimních voleb nepodaří stihnout.

4.5.6 Ekologické (enviromentální) faktory

Vzhledem k náplni činnosti podniku se přímo nabízí spojení s odpadním hospodářstvím. Pro průmyslové prádelny, ať už malé či velké je zásadní složení používaného pracího prostředku. Např. v České republice platí již od roku 2006 zákaz prodeje pracích prostředků s fosfáty, které byly využívány především jako změkčovač vody. Zároveň jsou ale významným zdrojem fosforu, který způsoboval masivní přísun živin do vodních toků a nádrží, což je nežádoucí. Prozatím jsou fosfáty nejčastěji nahrazeny zeolity. Nicméně v této oblasti může dojít k objevení dalších negativních dopadů na životní prostředí a pomocí buď tuzemských nebo evropských regulí mohou být nastavena přísnější pravidla pro výrobu i používání pracích prostředků. Z tohoto důvodu bude sociální podnik používat výrobky české společnosti QALT Rakovník, které získaly ochrannou známku „Ekologicky šetrný výrobek“.

4.5.7 Etické okolí podniku

Některé zdroje mimo klasických PESTLE faktorů uvádějí mezi důležité oblasti ovlivňující fungování podniku také jeho etické okolí (Synek, 2015). V případě sociálního podniku je zapojení tohoto faktoru více než žádoucí. Dodržování etických principů by mělo být automatickou součástí každého podnikatelského subjektu a v případě sociálního podniku o to více. Pod etickým jednáním podniku je možné si představit např. dodržování korektního jednání s dodavateli a zákazníky, poskytování pravdivých informací, transparentnost, vyvarování se korupčního jednání apod. Tato a řada dalších pravidel je často přenášena do tzv. etického kodexu společnosti, který dává jeho okolí jasně najevo, jaké hodnoty založené na morálce podnik ctí a dodržuje. Etický kodex je pak spojen s tzv. společenskou odpovědností firmy (z angl. Corporate Social Responsibility – CSR), která je dle definice Evropské komise vymezena jako (Zadrazilová, 2010, s. 2): „*koncept pomocí kterého firmy na dobrovolném základě integrují sociální a ekologická hlediska do běžných firemních operací a interakcí se zainteresovanými subjekty (stakeholdery)*“. A přesně to je i předmětem naplňování některých principů sociálního podnikání. Nicméně obecně je ve fungování českých podniků značný prostor pro zlepšení etického smýšlení a chování.

4.5.8 Shrnutí situační analýzy trhu

Z uvedených údajů lze vyvodit, že hlavní neznámou jsou politické vlivy na podnikatelské prostředí, které se pravděpodobně nejsilněji projeví až v průběhu následujícího roku na základě podzimních voleb.

Velkým obratem v sociálním podnikání by mohlo být přijetí zákona o sociálním podnikání, který by pomohl přidat sociálním podnikům na jejich významu zejména v řadách veřejnosti i ostatních podnikatelských subjektů a snížil by tak jejich nejisté podnikatelské postavení.

Co se týče ostatních vlivů, nezdá se, že by u nich mělo dojít k nějakému výrazně podnikatelsky negativnímu vývoji, i když samozřejmě existuje možnost neodhaleného rizika. S ohledem na vývoj nezaměstnanosti v kraji a možnost využít specifických možností financování, uvedených v předchozí kapitole, se zdá být situace na trhu pro založení sociálního podniku veskrze pozitivní a vzhledem k vývoji především sociálních faktorů více než žádoucí.

4.6 Analýza rizik

Aby bylo možné komplexně analyzovat rizika, kterým bude muset podnik čelit, je nutné vyjádřit jaké má podnik silné a slabé stránky, jakých může využít příležitostí a jaké hrozby je nutné mít na zřeteli. Ideálním nástrojem pro toto shrnutí je SWOT analýza, jejíž přehledná grafická verze je uvedena na obrázku 4-2.

Silné stránky

Provozovaná činnost podniku má charakter *komplexní služby*, která zákazníkům ušetří čas i zdroje, což je jistě velká přednost a dobrý počáteční prodejní artikl. Největší úsporu zákazník získá v čase jeho nákupního oddělení, které se při každé změně počtu nebo struktury zaměstnanců nemusí starat o zajištění jejich pracovních oděvů. Další velkou úsporou je měsíční fakturace s automatickou evidencí používaných oděvů vč. jejich stavu, kterou by podnik musel stejně tvořit a aktualizovat.

Naplňování principů sociálního podniku je považováno za silnou stránku, a to především na základě vývoje nezaměstnanosti a celkových podmínek pro zaměstnávání sociálně znevýhodněných osob v regionu. Zároveň se tím podnik určitým způsobem odlišuje od svých případných konkurentů.

Zkušenost zakládající osoby s finančním řízením podniku a obchodní činností – během své pracovní kariéry měla jednatelka možnost setkat se s různými přístupy k vedení malého podniku, ať už v oblasti obchodní, nebo finanční. Všechny tyto získané zkušenosti se rozhodla zúročit při vedení vlastního podniku.

Ať už je současný business, jakkoliv uspěchaný, *osobní přístup k zákazníkovi* je stále velmi ceněn a lze na jeho základě budovat dlouhodobé pevné obchodní vztahy. A vzhledem k plánovanému počtu zákazníků je reálně možné s každým z nich osobní vztah a jednání navázat.

Slabé stránky

Žádný nový podnik to na začátku svého podnikání nemá jednoduché a než bude vybudována jistá značka a alespoň minimální klientela, je bohužel *chybějící historie* podniku hendikepem, jak ve vyjednávání cen, obchodních podmínek, při získávání zákazníků, tak i při jednání s finančními ústavy nebo veřejnými institucemi.

Nekvalifikovaní zaměstnanci – ano, ačkoliv znevýhodnění zaměstnanci tvoří alfu a omegu sociálního podnikání, představuje jejich chybějící kvalifikace a zkušenosti pro podnik slabé místo. Nicméně to není oblast, se kterou by se nedalo nic dělat a po zapracování se z některých zaměstnanců mohou stát velmi přínosní pracovníci, kteří se budou nadále rozvíjet a přispívat k tvorbě kvalitních hodnot.

Z počátku se může podnik také setkat s negativní reakcí zákazníků kvůli jejich *negativnímu postoji k celé oblasti sociálního podnikání*. To souvisí s již zmíněným zaměřováním sociálních podniků za neziskové organizace, případně pokřiveným názorem, že tyto podniky vznikají pouze za účelem získání dotací a následně k jejich zneužití. Tento pohled nedokáže zlomit jediný podnik, nicméně pokud u zákazníka dostane šanci, musí mu ukázat, že je schopen mu poskytnout kvalitní službu stejně jako každý jiný běžný „nesociální“ podnik.

Příležitosti

Hlavní příležitost je spatřována v možnosti *rozšiřování podnikatelské aktivity* a tím posilování své pozice na trhu. Možností, jak rozvíjet činnost je hned několik, např. založení dílny na výrobu výdejních skříněk nebo vytvoření šicí dílny, která bude produkovat pracovní oděvy, tudíž je poté nebude nutné nakupovat a sníží se tím riziko spojené se zapojením do nákupního řetězce. Zároveň by se tímto zvýšila i atraktivita pro stávající i budoucí zákazníky, jelikož by mohl nabídnout více možností, zkrátit dodací lhůty (nebyl by již závislý na dodavateli), a po čase samozřejmě i snížení ceny, jelikož její výroba vyjde levněji než nákup.

Jedním z atributů sociálního podnikání je místní prospěch a rozvoj komunity, do něhož také spadá možné *navázání spolupráce s dalšími sociálními podniky*. Může se jednat o šicí dílny, případně podniky, které se věnují rozvoji zaměstnanců apod.

Jelikož je sociální podnikání v Moravskoslezském kraji v poslední době stále více podporováno, nabízí se možnost *využití výhodných finančních možností* v podobě dotačních výzev na podporu vzniku nebo rozšíření podniku.

Mezi příležitostmi se také hodí uvést schopnost podniku „*vychovat si*“ *stálé zaměstnance*. Tím, že znevýhodněné osoby dostanou tuto pracovní příležitost, stávají se z nich poté často velmi loajální zaměstnanci. Samozřejmě to není pravidlo pro všechny, u některých převládá jejich předchozí životní postoje a v zaměstnání nevydrží, popř. nebudou ochotni dodržovat stanovená pravidla.

Hrozby

Zásadní hrozbu pro každou společnost tvoří *změny v podnikatelském prostředí*, a to především ty časté případně neočekávané. Přestože by mělo být cílem vlády udržovat podnikatelské prostředí v určité stabilitě a veškerá nová opatření včas a podrobně komunikovat,

aby nevznikala investiční nejistota, ne vždy se to v ČR daří. Samozřejmě se najdou změny, které nejsou podnikateli přijímány zrovna pozitivně, nicméně i ty méně příjemné či výrazně neoblíbené by měly být prosazovány takovým způsobem, aby měli co možná nejmenší negativní dopad. To více méně souvisí s *politickým prostředím*, které není vždy zcela dobře čitelné nebo předvídatelné.

Hrozbou, která se podniku dotýká nejbližší jsou případné *změny v cenách energií*. Jelikož si podnik bude sám zajišťovat veškeré čisticí činnosti svými silami, bude spotřebovávat celkem velké množství elektrické energie. V případě, že by se ceny této komodity výrazně navýšily, mohl by zvážit možnost přechodu na pohánění praček a sušičů pomocí páry.

A poslední hrozbou je zcela logicky *možnost špatné platební morálky zákazníků*. Existují ale nástroje, jak toto riziko rozložit nebo jej eliminovat, např. získáním více menších zákazníků než několika hlavních, případně aplikovat určité finanční nástroje, díky kterým je možné se této situaci vyhnout. Např. při vyhodnocení vysoké rizikovosti zákazníka zvážit zálohovou platbu, případně možnost jakéhosi předplatného měsíčních služeb. V neposlední řadě se nabízí i pojištění proti této situaci, nicméně je tento nástroj možné využít až když situace nastane, a to nemusí být vždy zcela účelné.

POZITIVNÍ		NEGATIVNÍ	
INTERNÍ	Silné stránky STRENGTHS	Slabé stránky WEAKNESSES	
	1 komplexnost poskytované služby	1 nový podnik bez historie	
	2 sociální přesah podniku	2 nekvalifikovaní zaměstnanci	
	3 zkušenost s finančním řízením podniku	3 negativní vnímání sociálních podniků	
	4 zkušenost s obchodní činností	4	
	5 osobní přístup k zákazníkům	5	
EXTERNÍ	Příležitosti OPPORTUNITIES	Hrozby THREATS	
	1 rozšířit okruh nabízených služeb	1 změny v podnikatelském prostředí	
	2 navázat spolupráci s dalšími soc. podniky	2 nečitelné politické prostředí	
	3 výhodné finanční možnosti v kraji	3 možné zvyšování cen energií	
	4 výchova stálých zaměstnanců	4 špatná platební morálka zákazníků	
	5	5	

Obrázek 4-2 SWOT analýza

Zdroj: Vlastní zpracování

Z uvedené SWOT analýzy vyplývá, že silné stránky převažují nad těmi slabými a podnik má k dispozici celou řadu příležitostí, kterých může využít ve svém budoucím směřování. A vzhledem k tomu, že existují nástroje, umožňující snížení dopadů případných hrozeb, jsou rizika spojená se založením sociálního podniku v podmínkách Moravskoslezského kraje v takovém rozsahu, který je možné akceptovat. Samozřejmě se časem mohou objevit rizika, se kterými nebylo možné při založení podniku počítat, případně se jako rizika nejevila. Taková rizika ale již patří k podnikání jako takovému.

Na základě provedené SWOT analýzy byla na následujícím obrázku 4-3 vytvořena matice možných strategií, kterými se podnik může v dané situaci ubírat.

Situace SO	Situace WO
Strategie maxi-maxi	Strategie mini-maxi
<i>„Napřít síly svých předností k využití příležitostí“</i>	<i>„Hledat příležitosti k eliminaci vlastních nedostatků“</i>
Maximálně využít dosavadních zkušeností k pozitivnímu rozvoji nabízených služeb	Využít výhodných zdrojů financování a mít v zásobě vlastní zdroje financování pro případ nenadálých situací
Situace ST	Situace WT
Strategie maxi-mini	Strategie mini-mini
<i>„Sílou svých předností překonat vnější ohrožení“</i>	<i>„Bránit se vlastním nedostatkům a vyhýbat se vnějším ohrožením“</i>
Díky finančním zkušenostem nastavit takové podmínky, aby byly minimalizovány možné dopady špatné platební morálky zákazníků	Zvyšovat kvalifikaci zaměstnanců a dobře sledovat podnikatelské dění, aby bylo možné se včas připravit na případné změny

Obrázek 4-3 Přehled strategií vyplývajících ze SWOT analýzy

Zdroj: Vlastní zpracování

4.7 Marketing

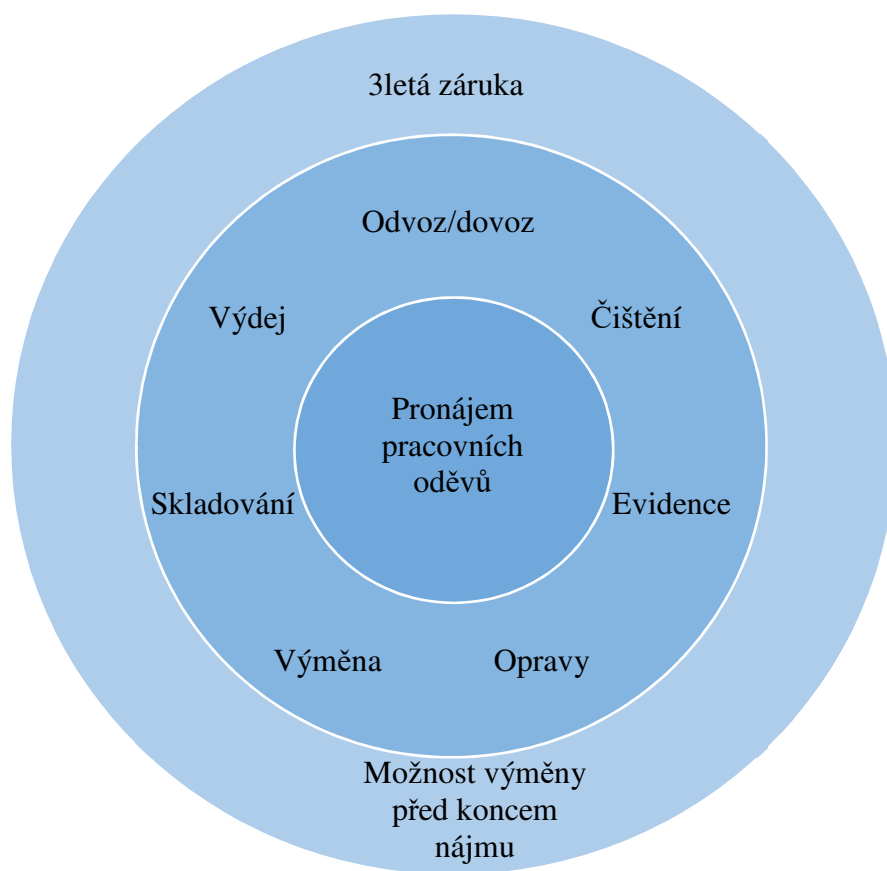
Marketing společnosti bude představen pomocí klasického marketingového mixu zahrnujícího tzv. čtyři P – Product (Výrobek), Price (Cena), Promotion (Propagace), Place (Místo).

4.7.1 Výrobek

Produktem tohoto sociálního podniku je služba: *Pronájem pracovních oděvů a s tím spojený kompletní servis*. Pro znázornění jednotlivých činností bude použito tzv. koncepce totálního produktu, jež zahrnuje (Kotler, 2004):

- jádro produktu – v tomto případě pronájem pracovních oděvů,
- reálný produkt – k pronájmu oděvů budou poskytovány další služby, jako odvoz/dovoz, evidence, čištění, opravy, výměna atd.,
- rozšířený produkt – představuje speciální funkce a vlastnosti, jako např. záruka na dodané oděvy v délce trvání tří let, možnost náhrady oděvu před dobou ukončení nájmu za zlomek ceny apod.).

Graficky je kompletní služba zobrazena na následujícím obrázku 4-4.



Obrázek 4-4 Koncepce totálního produktu (pro pronájem pracovních oděvů)

Zdroj: Vlastní zpracování dle Kotler (2004)

4.7.2 Cena

Při volbě cenové strategie musí být zohledněno hned několik zásadních faktorů. Činnost, kterou bude podnik provozovat, si vyžaduje vysokou počáteční investici, kterou jistě nepokryje základní kapitál. Proto bude nutné využít některého z finančních nástrojů na podporu sociálního podnikání. Vzhledem k tomu, že v okolí není mnoho firem, které by se přímo touto činností zabývalo, není nutné jít cestou nízkých cen. Nicméně konkurentem mohou být i prádelny, jejichž množství je již značně vyšší, a proto bude pro společnost důležitá strategie diferenciacce. Odlišení nabízeného produktu a vyzdvižení jeho pozitiv a úspor pro zákazníka.

Základním předpokladem pro stanovení ceny za pronájem pracovních oděvů je stanovení kapacity prádelny. Zajištění výdejních skříněk pro každého zaměstnance, případně stanovení dne pro odvoz oděvů je možné ve většině případů individuálně domluvit, případně i v čase měnit. Nicméně základem činnosti je zajištění čistého oblečení pro zaměstnance, a to znamená nastavit dostatečnou kapacitu zařízení pro vyprání, usušení, vyžehlení oděvů, kontrolu jejich použitelnosti, případně zajištění jejich opravy. V tomto případě byla vzorem pro stanovení kapacit Duhová prádelna – sociální podnik působící v Praze, kterému se nedávno podařilo otevřít druhou pobočku. Přestože se jedná čistě o poskytování služeb prádelny, bez pronájmu oděvů, je možné z jejich modelu vycházet.

Provozovna sociálního podniku doOKOLA, s.r.o. je nastavena na zpracování cca 200 kg prádla denně, tzn. přibližně 4 000 kg prádla za měsíc. Aby bylo možné takové množství zpracovat, bude pořízeno následující vybavení:

- pračka UY 180 s kapacitou 18 kg prádla,
- pračka UY 105 s kapacitou 10 kg prádla,
- pračka UY 180 s kapacitou 6 kg prádla.

Uvedená gramáž se vztahuje k váze suchého prádla.

Celkem se tedy jedná o kapacitu $18 + 10 + 6 \text{ kg} = 34 \text{ kg}$ prádla na jeden prací cyklus všech tří strojů. Vzhledem k tomu, že běžný prací cyklus trvá přibližně hodinu, je možné jich reálně za 8 hodinovou pracovní dobu stihnout max. 6. Je totiž nutné zohlednit určitý čas na zásobení pračky a přihlédnout k optimálnímu využití kapacit, které bude v tomto případě nastaveno na optimálních 85 % jejich výkonu.

$$34 \text{ kg} * 6 \text{ cyklů} = 204 \text{ kg}$$

Rozložení kapacit do tří praček zohledňuje nutnost dělit prádlo podle barvy, případně materiálu. Pračka s vyšší kapacitou by již nemusela být optimálně vytěžována, jelikož by v jednu chvíli nebylo k dispozici dostatečné množství stejných oděvů a docházelo by tak ke zbytečným ztrátám.

Vzhledem k tomu, že se společnost zaměřuje na zákazníky, působící v oblasti lehkého výrobního průmyslu, je hlavní kalkulace založena na potřebě vybavit zaměstnance pracovním tričkem a kalhotami. Pro zjednodušení výpočtů v této práci bude uvažována potřeba triček s krátkým rukávem a kalhotami do pasu s tím, že společnost trvá na jednotném oblečení pro všechny své zaměstnance.

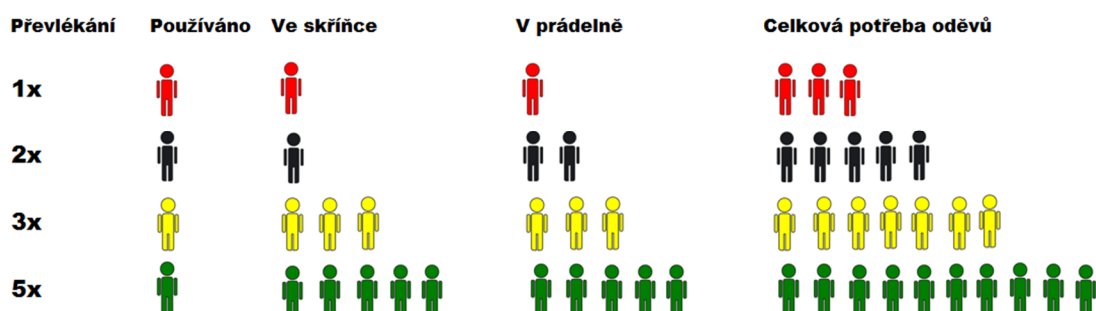
Vzhledem k tomu, že kapacita prádelny je stanovena v kilogramech, bylo nutné do kalkulace zahrnout možný počet sad pracovních oděvů, jež prádelnu plně vytíží. Základem výpočtu je tedy váha jednotlivých kusů oblečení (viz příloha č. 7).

U pracovních oděvů (v tomto případě pánských, ale dámské se v tomto ohledu nijak výrazně neliší, jelikož jejich střih je často tzv. unisex) se vychází z klasických velikostí, zohledňující především obvod pasu a hrudi.

Na základě zvážení velikosti trička a kalhot ve velikosti 50, byl proveden přepočet (dle obvodových cm) na ostatní běžně se vyskytující konfekční velikosti a byla stanovena průměrná váha na 1 ks, ze které kalkulace vychází.

Dalším důležitým kritériem pro nastavení vytiženosti kapacit je model oběhu pracovních oděvů, který si volí zákazník. Dle typu provozu a náročnosti zákazníka je možno volit z několika variant, jejichž příklad je uveden na obrázku 4-5.

Koloběh pracovních oděvů - týden



Obrázek 4-5 Příklad koloběhu pracovních oděvů na týden

Zdroj: Vlastní zpracování

Často ani neplatí, že by měl zaměstnanec např. určitý počet sad oblečení, ale má rozdílný počet triček a kalhot. Základním parametrem bývá nastavení výměny oděvů jednou za týden. Co se ale liší je počet kusů oděvů na jednoho zaměstnance. Pro potřeby této práce bude uvažováno, že chce podnik pro každého zaměstnance dvoje kalhoty a pět triček. Přepočet uvedený v příloze č. 7 tedy vychází z toho, že musí být schopna kapacitně pojmout pro každého zaměstnance jedny kalhoty a max. 3 trička.

Jak z přílohy vyplývá, váha oděvů k vyčištění, připadajících na jednoho zaměstnance, činí 5,62 kg za měsíc. Vzhledem ke kapacitě prádelny, která je nastavena na 4 000 kg prádla za měsíc, je k jejímu plnému využití zapotřebí přibližně 700 takových sad, je tedy schopna zajistit oděvy pro 700 zaměstnanců. Jelikož se sociální podnik nezaměřuje na tak velké podniky, bude jeho cílem získat cca 9 zákazníků s různým počtem zaměstnanců (např. 150, 120, 90, 65, 40 atd.). S větším počtem zákazníků zároveň dojde k diverzifikaci rizika v případě, že by se zákazník dostal do problémů s platební morálkou.

Finální cena za pronájem byla stanovena na základě porovnání s cenami firmy zabývající se stejnou činností (v jejím případě jde ale pouze o doplňkovou činnost), ale působící v jiném kraji.

- Pronájem trička 8 Kč / ks
- Pronájem kalhot 15 Kč / ks

V rámci ceny jsou zákazníkovi zároveň pronajímány speciální skříňky na výdej čistých pracovních oděvů a na sběr znečištěných (příklad viz příloha č. 8).

Pracovní oděvy jsou pronajímány na dobu tří let, což také kopíruje dobu, po kterou jsou u vlastníka daňově odpisovány. V případě, že je oděv značně poničen, ztracen či je požadována jeho výměna za nový před uplynutím této doby, je v příloze č. 9 stanoven ceník, který promítá aktuální opotřebení daného oděvu dle jeho stáří. Pro účely této práce nebylo možné zjistit jaké je průměrné množství takto nahrazovaných kusů za určité časové období, tudíž pro zjednodušení s touto položkou není dále kalkulováno.

4.7.3 Propagace

Propagaci je nutno věnovat čas již před samotným začátkem fungování podniku. Začít propagovat nový podnik, jakmile je již všechno na svém místě, by byla chyba. Společnost tedy hodlá své jméno začít budovat tak brzy, jak jen je to možné. Jelikož musí být sociální podnik schopen uspět v běžném konkurenčním prostředí, je nutné opatrně pracovat s informací, že se právě jedná o sociální podnik. Zákazník očekává, že získá kvalitně provedenou práci, kterou si objednal a sociální přesah by měl být pouze vedlejším přínosem. Nelze na něm stavět propagační strategii. Svá specifika v propagaci s sebou také nese to, že výstupem společnosti není hmotný produkt, ale služba. V tomto případě platí, že by měla být pro zákazníka vhodným způsobem zhmotněna, aby pro něj byla uchopitelná a představitelná.

Reklama – společnost bude mít vytvořeny polepy na auto, kterým bude provádět rozvážky oděvů. Z polepu musí být čitelná činnost podniku a především kontakt – hlavně telefonní číslo a internetové stránky, na kterých si případně může zákazník kontakty dohledat. Z počátku se nezdá účelné vynakládat prostředky na reklamu např. v rádiu, nebo tištěných periodikách. Vhodnou propagací se zdají být např. pracovní veletrhy nebo workshopy. Na místech, kde výrobní společnosti hledají zaměstnance, mohou být přímo osloveni s nabídkou na řešení veškerých potřeb spojených se zajištěním pracovních oděvů.

Podpora prodeje – v rámci cenové politiky budou zvýhodněni zákazníci dle délky uzavřené smlouvy. Jelikož se jedná převážně o dlouhodobou spolupráci, není vhodné vytvářet např. měsíční akce, či vydávat slevové karty nebo kupony. Tohoto instrumentu by mohlo být využito v případě, že se rozroste klientela v podobě domácností a menších náhodných zákazníků.

Public Relations (PR) zpracovaný formou PENCILS (Francová, 2015) nemusí být nutně prováděn pouze ve velkých společnostech. I malý podnik se musí umět identifikovat a jasně prezentovat veřejnosti a obchodním partnerům. Mimo jiné je díky těmto aktivitám také čitelnější pro případné nové zaměstnance a zákazníky:

- **P (Publications)** – publikace: společnost má vytvořenou prezentaci, popř. letáček/brožuru shrnující základní smysl fungování podniku, činnosti, jeho cílů a vize,
- **E (Events)** – veřejné akce: jelikož si sociální podnik nemůže dovolit sponzorovat sportovní ani kulturní akce, může uspořádat např. den otevřených dveří, kdy svým zákazníkům a lidem z okolí podniku blíže představí firemní tým,
- **N (News)** – novinky: nejenom vedení podniku musí mít neustálý přehled o situaci v podniku, ale transparentní vedení sociálního podniku si žádá informovat o dění a plánovaných akcích i své zaměstnance, popř. veřejnost a obchodní partnery,
- **C (Community Involvement Activities)** – angažovanost pro komunitu: představuje vynakládání peněz a času na potřeby místních společenství,
- **I (Identity Media)** – projevy vlastní identity: vizitky, logo, hlavičkové papíry, firemní kultura, pravidla, zastávané hodnoty apod.,
- **L (Lobbying Activity)** – lobbystické aktivity: snaha o prosazení příznivých a zablokování nepříznivých legislativních a regulačních opatření, typicky např. propagace a šíření myšlenky sociálního podnikání,

- S (Social Responsibility) – aktivní sociální odpovědnost: v sociálním podniku je toto téma zahrnuto již v základu jeho podnikání, bez budování dobré pověsti a sociálně odpovědného chování by ani nemohl existovat.

Osobní prodej – většina zakázek bude dojednána na základě osobního jednání, za které ponese odpovědnost jednatelka společnosti. Podnik zatím neplánuje svěřit tuto činnost externímu obchodnímu zástupci, případně zaměstnanci.

Přímý marketing bude jistě využíván. Nejprve formou telefonických hovorů s kontakty, které má podnik nyní k dispozici. Další přímé oslovení bude provedeno na základě zakoupené databáze firemních kontaktů od Evropské databanky (EDB), která je schopna vyselektovat kontakty dle území působnosti podniků i podle počtu zaměstnanců.

Internetový marketing v podobě internetových stránek společnosti, zapsání do Adresáře sociálních podniků, registrace společnosti na různých portálech shromažďujících firemní kontakty. V rámci maximálního využití bezplatných forem prezentace, bude pro podnik vytvořen firemní profil na Facebooku, Twitteru, síti LinkedIn a Instagramu, prostřednictvím nichž bude především předávat informace o novinkách v podniku a představení týmu.

4.7.4 Místo

Provozovna podniku se nachází v Ostravě, v srdci Moravskoslezského kraje. Z počátku se zakladatelka rozhodla využít pronájmu stávajících komerčních prostor. Do budoucna by bylo ideální zakoupit pro podnikání vlastní prostory, nicméně vzhledem k počátečnímu riziku, bude pronájem optimální. Počáteční investice na vybavení prostor a zakoupení potřebného množství zásob je v tuto chvíli velmi vysoká a má rozhodně prioritu před pořízováním nemovitosti. Zároveň bude výhodnější na vhodný prostor ke koupi prozatím vyčkat. Až na základě pozitivních finančních výsledků bude možné přesněji naplánovat prostorovou náročnost, kterou si budou vyžadovat nové podnikatelské aktivity v budoucnu. Pokud se tedy bude společnost v rámci cca pěti let stěhovat, mělo by již být jasnější, jak velké a případně dispozičně řešené prostory bude vlastně potřebovat.

Navíc současný pronájem, který se nabízí je velmi výhodný, jak z finančního hlediska, tak i z hlediska dostupnosti. Nachází se v centru Ostravy, na ulici Nemocniční. Místo je skvěle dostupné, jak autem, tak MHD, příp. je v blízkosti i vlaková stanice Ostrava-Stodolní. Tato dostupnost je důležitá především kvůli zaměstnancům.

Není nutné mít prostory na prestižním místě s vysokou návštěvností, jelikož kontakt se zákazníkem bude probíhat v podstatě pouze v jeho provozovně, kde budeme zajišťovat odvoz a doplnění pracovních oděvů. Z tohoto pohledu by tedy prostory mohly být i ve vzdálenější lokalitě. Nicméně je důležité, aby se do provozovny bez obtíží a velkých nákladů na dopravu dostali také zaměstnanci. Lokalita je navíc velmi strategicky umístěna – do všech částí Ostravy je přibližně stejně daleko. Navíc je ve vzdálenosti cca 200 m možnost napojení na ul. Místeckou a tím pádem rychlé spojení směrem na Frýdek-Místek, příp. přes Cihelní např. do Bohumína.

4.8 Management a lidské zdroje

Vedení společnosti bude představovat jednatelka Bc. Vlasta Pollečová Bejdáková. Vzhledem ke svému ekonomickému vzdělání bude zodpovědná za vedení účetnictví a daňovou problematiku. Ze své pozice jednatele bude hlavní náplní její práce získávání zakázek, zajištění chodu podniku, nastavení procesů a řízení zaměstnanců.

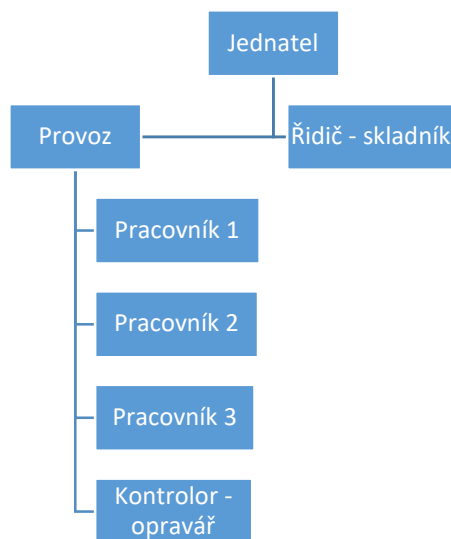
Podnik plánuje provoz s pěti zaměstnanci ze skupiny sociálně znevýhodněných, a to především dlouhodobě nezaměstnané, mládež a mladé lidi v obtížné životní situaci a etnické menšiny.

Se zaměstnanci bude uzavřena pracovní smlouva s tří měsíční zkušební dobou. Pokud to bude nutné, je možné zavést i poloviční pracovní úvazek a tím pádem zaměstnat více osob.

Podniková struktura rozlišuje tři hlavní pracovní místa v rámci procesu čištění, která jsou odvozena od činnosti, kterou pracovník vykonává – jedná se o pracovníka prádelny, pracovníka sušení a pracovníka žehlení s tím, že je možné a žádoucí postupem času zaměstnance zaučit na všech třech místech, kvůli zastupitelnosti. Vzhledem k pevné době prací a sušících cyklů budou zaměstnancům vznikat volné chvíle, ve kterých budou společně třídit další várky oděvů, popřípadě balit ty, jež už celým procesem čištění prošly.

Kontrolor, opravář – osoba odpovědná za kontrolu použitelnosti oděvu. V případě, že oděv nebude splňovat kvalitativní požadavky (které budou stanoveny v pracovních postupech), je odpovědný za jejich správné označení a umístění na vyhrazený prostor. U těch oděvů, u kterých lze provést opravu, ji zajistí.

Řidič, skladník – na základě zkušeností bude asi nejsložitější najít v cílové skupině zaměstnance s řidičským oprávněním, přestože se jedná o klasickou skupinu B, potřebnou k řízení osobního vozidla. Pokud se nepodaří řidiče najít v cílové skupině, bude zaměstnán pracovník mimo ni. Náplň pracovní činnosti představuje především svoz znečištěných pracovních oděvů od zákazníků, jejich doprava do prádelny, evidence, složení na určené místo a odvoz čistých oděvů zpět k zákazníkům, vč. zatřídění do výdejních skříněk. Přehledněji zobrazuje organizační strukturu následující obrázek 4-6.



Obrázek 4-6 Organizační struktura

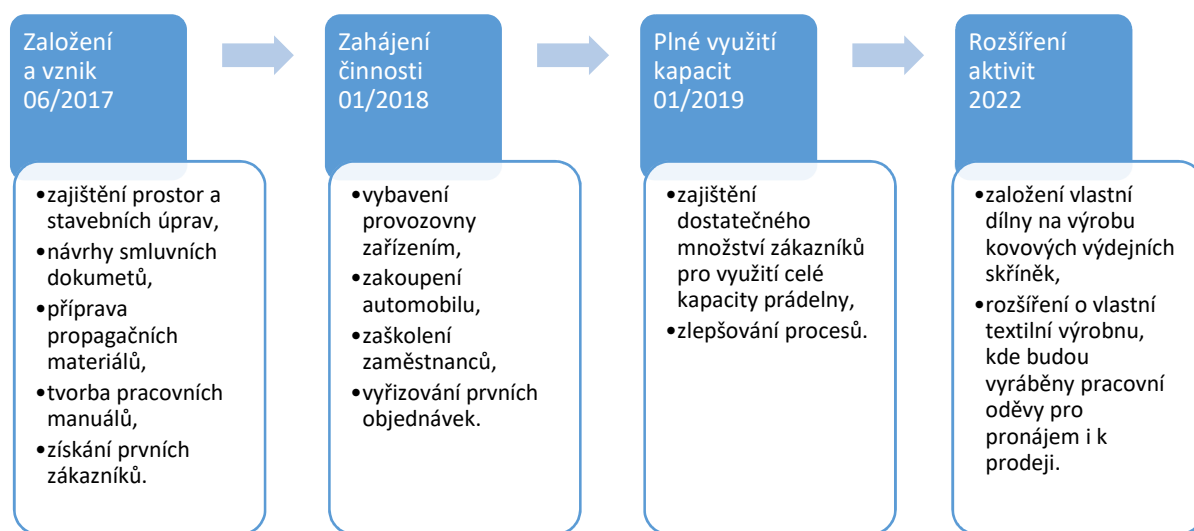
Zdroj: Vlastní zpracování

4.9 Harmonogram

Z časového hlediska je plánován vznik sociálního podniku na červen 2017. Od této doby do konce roku budou probíhat přípravné práce nutné k zajištění jeho bezproblémového fungování, jako např. zajištění prostor, příprava propagačních materiálů, návrhy smluvních dokumentů (pracovní smlouvy, nájemní smlouvy), sepsání provozních a pracovních řádů, pracovních manuálů apod. Všechny tyto činnosti lze konat ještě před samotným započatím činnosti.

Po vzniku budou vynaloženy první výdaje v podobě základního kapitálu, nutných vstupních nákladů a poplatků za založení společnosti. Hlavním úkolem v této době bude získat kontakty, nasmlouvat první zákazníky, provést potřebné stavební úpravy v provozovně a najít zaměstnance, tak aby bylo možné hned na počátku roku 2018 vybavit provozovnu zařízením a začít s poskytováním činnosti.

Přehledněji jsou jednotlivé kroky znázorněny na obrázku 4-7.



Obrázek 4-7 Grafické znázornění založení a fungování podniku v čase

Zdroj: Vlastní zpracování

4.10 Finanční plán

Do finančního plánu jako první vstupují výdaje nutné k samotnému založení společnosti a zajištění jejího životaschopného provozu, jak je znázorňuje následující tabulka 4-1.

Tabulka 4-1 Přehled počátečních nákladů

Počáteční náklady	Cena	Poznámka
PC – notebook	18 000 Kč	Acer Aspire S 13
Evidenční software / CRM	14 000 Kč	plusMobile
Účetní software	12 980 Kč	Pohoda Stormware
Multifunkční tiskárna	2 500 Kč	Brother DCP1512E
Kancelářský telefon	3 800 Kč	JabloPhone
Vybavení kanceláře	10 000 Kč	Stůl, židle... (IKEA, JYSK)
Kancelářské potřeby	3 000 Kč	Praktik Papír
Tvorba webových stránek	10 000 Kč	
Reklama	15 000 Kč	vizitky, letáky...
Náklady na vznik a založení	4 660 Kč	(rozpis viz níže)
Celkem	93 940 Kč	

Náklady na vznik a založení	Cena
Výpis z RT	100 Kč
Výpis z katastru	100 Kč
Ověření podpisů	60 Kč
Ohlášení živnosti	1 000 Kč
Zápis o založení s.r.o.	2 000 Kč
Osvědčení pro zápis do VR	1 000 Kč
Sepsání dalších listin	400 Kč
Soudní poplatek na zápis*	0 Kč
Celkem	4 660 Kč

* při dodržení podmínek (blíže specifikováno v kapitole 5.3)

Zdroj: Vlastní zpracování

Těsně před začátkem poskytování podnikatelské činnosti bude nutné vynaložit největší položku na rozjezd podniku a tím bude pořízení vybavení prádelny, nákup vozidla a výdaje spojené s provedením stavebních úprav provozovny. Všechny tyto náklady jsou uvedeny v příloze č. 10.

Při sestavování finančního plánu bylo nutné zařadit pořízený majetek (pračky, oděvy, skříňky) do odpisových skupin, aby bylo možné kalkulovat v jakém poměru se dostane jejich vstupní cena do nákladů firmy a tím bude ovlivňovat hospodářský výsledek podniku. Toto zařazení přehledně zobrazuje následující tabulka 4-2.

Tabulka 4-2 Zařazení pořízeného majetku do odpisových skupin

Odpisy / položka	CZ-CPA a příloha č. 1*	Odpisová skupina	Počet let odepisování	Způsob odepisování
Pracovní oděvy	14.12	1	3	zrychlený
Skříňky	25.99.21	3	10	rovnoměrný
Pračky	28.9	2	5	rovnoměrný
Košíky, vozíky	25.99.29	3	10	rovnoměrný
Vozidlo	29.10.2	2	5	zrychlený

*Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zdroj: Vlastní zpracování

U vozidla a pracovních oděvů byl záměrně zvolen zrychlený způsob odepisování, aby došlo k věrnému zobrazení jejich hodnoty v účetnictví, a bylo zohledněno jejich výraznější opotřebení v začátku užívání. Výpočet odpisů pro jednotlivé druhy majetku a přehled jejich uplatnění je proveden v přílohách č. 11–15.

Přestože se z účetního hlediska bude cena majetku projevovat až v průběhu užívání, na jeho pořízení bude třeba vynaložit celou finanční částku najednou a jelikož je počáteční investice velmi vysoká a na pořízení veškerého vybavení bude třeba částka 2 394 268 Kč, je nutné získat na rozjezd podnikání dotaci z dříve představeného programu ITI. Tzn., že by z celkové částky způsobilých výdajů mohlo být 85 % uhrazeno z poskytnutých prostředků a podnik by hradil zbylých 15 %. Pokud nebude možné tuto dotaci získat, nabízí se využít klasický podnikatelský úvěr, nicméně ten za a) nebude jednoduché získat a za b) zásadně prodraží činnost podniku, což by znamenalo navýšení ceny pronájmu oděvů. V tomto pesimistickém scénáři by se jako nejvhodnější jevil se začátkem činnosti vyčkat, případně do společnosti přibrat společníka, jenž svým podílem navýší základní kapitál.

Finanční plán a odhad tržeb, které jsou uvedeny v přílohách č. 16 a 17 zohledňují fakt, že v roce založení (2017) nebude mít podnik žádné příjmy z vlastní činnosti, veškeré počáteční výdaje budou hrazeny ze základního kapitálu, proto byla jeho výše stanovena na 500 000 Kč, které zakladatelka uhradí ze svých vlastních zdrojů.

V dalším roce (2018) je realisticky uvažován s přibližně polovičním využitím kapacit. Přeci jenom bude nutné provoz tzv. zaběhnout, zaměstnanci se musejí adaptovat a je celkem pravděpodobné, že se nepodaří hned ze startu sehnat tolik zákazníků, aby bylo možné zahájit plný provoz.

Nicméně v dalších letech (od roku 2019) je uvažován nárůst zákazníků do takové míry, aby byla prádelna využita na plných 4 000 kg za měsíc a tím jsou také pevně dané příjmy z měsíční fakturace. Vedle toho jsou v příloze č. 18 uvedeny pravidelné měsíční náklady, které bude nutno hradit. Ty jsou rozděleny na variabilní a fixní, přičemž mezi variabilní je možné uvést pouze náklady na spotřebu energií, pracích prostředků (způsob jejich výpočtu je uveden v příloze č. 19 a 20) a PHM. Vzhledem k tomu, že je se zaměstnáváním sociálně znevýhodněných osob spojena potřeba vyšších nároků na jejich adaptační proces, byla mzda stanovena za fixní měsíční veličinu, prozatím ve výši minimální mzdy s tím, že jsou v plánu započteny prostředky na vyplacení odměn dle odvedeného výkonu.

Zároveň jsou do kalkulace vneseny náklady na mzdu osoby, kterou bude pravděpodobně nutné zaměstnat (nejspíše formou uzavřené dohody o provedení práce) na dobu např. letních prázdnin, kdy budou stálí zaměstnanci čerpat dovolenou.

Dle propočtů budou tržby převyšovat náklady již ve třetím roce podnikání, nicméně zisku podnik dosáhne ve čtvrtém roce své činnosti. Do výnosů zcela účelně nebyla započtena částka z poskytnuté dotace na pořízení vybavení, aby nezkreslovala konečný výsledek. Tyto prostředky by stejně byly ve společnosti ponechány a využity na její plánovaný rozvoj. Plán je vytvořen na dobu 10 (resp. 11) let, aby zobrazil veškeré dopady odpisů. Nicméně pracovní oděvy jsou pořizovány na období tří let (tzn. plán je pro 3 cykly), proto je v posledním roce počítáno pouze s odpisem majetku zařazeného do třetí odpisové skupiny. S největší pravděpodobností by již stejně předtím došlo k rozšíření činnosti, ale to prozatím není předmětem této práce.

4.11 Cíle

Mezi hlavní cíle podniku patří rozšíření podnikatelské aktivity o vytvoření vlastní dílny na výrobu kovových výdejních skříněk, které by sloužily nejen pro potřeby pronájmu u zákazníků, ale zbývající kapacita by mohla být využita pro výrobu k přímému prodeji. Druhým neméně důležitým cílem je pak zavedení vlastní textilní dílny, se zaměřením na výrobu jednoduchých funkčních pracovních oděvů. S tímto rozšířením bude samozřejmě spojena potřeba navýšení počtu zaměstnanců, což je považováno za velmi žádoucí jev. K tomuto rozšíření by mělo dojít za 5 let od počátku využívání stávajících kapacit na 100 % (což je středně optimistický odhad a vychází z odhadu tržeb, podle kterých by měl podnik v roce 2022 svou činností vydělat první milion). Jelikož bude s rozšířením kapacit nutné přestěhování do vhodných prostor, které podnik plánuje zakoupit, bude tento krok značně závislý na možnosti získání finančních prostředků na nákup nemovitosti (předpokladem je hypoteční úvěr) a na stavu trhu s nemovitostmi v regionu.

5 Založení a vznik sociálního podniku

Má-li podnik sestaven podnikatelský plán a veškeré propočty jeho ekonomické aktivity vypadají výnosně, má připraveno to hlavní k cestě na založení podniku, která již není moc komplikovaná a relativně ani časově náročná. Při založení podniku je možné využít celou řadu interaktivních formulářů a díky vzájemnému propojení veřejných rejstříků již není nutné navštěvovat každou instituci samostatně. Nově je také možné využít k zápisu do obchodního rejstříku služeb notáře, čímž se proces nejen zjednodušuje, ale také urychluje a stává se levnějším.

Situaci znatelně ulehčuje, že bude podnik zakládat jediná osoba, která poté bude jediným společníkem a zároveň jednatelem (což do budoucna nevylučuje přijetí dalšího společníka).

Základními legislativními dokumenty pro založení společnosti s ručením omezeným jsou od 1. 1. 2014 zákon č. 90/2012 Sb. o obchodních korporacích a zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník v aktuálním znění. Od tohoto data také došlo k významným uvolněním podmínek při zakládání s.r.o. Současná právní úprava umožňuje osobě, která je jediným společníkem s.r.o. působit jako jediný společník v neomezeném množství dalších s.r.o. (dřívější právní úprava povolovala maximálně tři).

Celý proces je možné zvládnout velmi rychle. Prvními kroky je získání potřebných podnikatelských oprávnění a sepsání zakladatelské listiny (v případě, že by s.r.o. zakládalo více osob, jednalo by se o společenskou smlouvu), aby mohla být společnost zapsána do obchodního rejstříku.

5.1 Zakladatelská listina

Zakladatelská listina představuje tzv. první právní jednání společnosti s ručením omezeným. Musí být sepsána formou notářského zápisu a na jejím základě je možné činit další kroky k založení a vzniku společnosti.

Zakladatelský dokument má ze zákona dané povinné náležitosti (ty shodně platí pro zakladatelskou listinu i společenskou smlouvu) a těmi jsou:

Firma = název společnosti, pod kterým bude zapsána do obchodního rejstříku. Obecně platí, že název společnosti je vybírán tak, aby reprezentoval náplň ekonomické činnosti, které se bude společnost věnovat, případně je často spojena se jménem jejího zakladatele.

Jedinou zákonnou podmínkou při výběru firmy je, že nesmí být zaměnitelná s jinou firmou. Což lze jednoduše ověřit v dálkově přístupném veřejném rejstříku na internetové adrese www.justice.cz. Vhodně zvolený výběr názvu společnosti je pro další fungování společnosti důležité mj. také z marketingového hlediska, např. ověření, zda je volná vhodná internetová doména pro firemní prezentaci.

Sídlo – v zakladatelském dokumentu lze uvést pouze název obce, kde se sídlo nachází, což je praktické např. při jeho změně, aby se nemusela zakladatelská listina měnit.

Předmět podnikání by měl odpovídat provozované ekonomické činnosti zakládaného podniku a zároveň by měl odpovídat živnostem, jak je uvádí zákon č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání. Vzhledem k plánované činnosti sociálního podniku bude postačovat zřízení volné živnosti. Pokud by případně byla v budoucnu činnost rozšířena na služby pro podniky z odvětví zdravotnictví, hotely a potravinářské provozy, bylo by nutné zřídit řemeslnou živnost Čištění a praní textilu a oděvů (Asociace prádelen a čistíren ČR, 2012). K získání této živnosti je již nutné splňovat odpovídající vzdělání, příp. by se za společnost musel zaručit tzv. odpovědný zástupce, osoba, která splňuje zákonem dané podmínky vzdělání a praxe v oboru a byla by schopna svými znalostmi tuto činnost ve společnosti zabezpečit a dozorovat.

Seznam společníků – v případě fyzické osoby je povinným údajem jméno a bydliště (dobrovolně pak také datum narození).

Určení druhu podílů – bez vyjasnění a zakotvení různých druhů podílů se neobejde společnost s více zakládajícími členy. Ačkoliv v současné chvíli zakládá podnik jediná osoba, může se v budoucnu stát, že do společnosti vstoupí nový společník (ať už na základě jejího rozšíření nebo na základě poskytnutí finančních prostředků). V takové chvíli je nutné v zakladatelské dokumentu jasně vymezit jednotlivé druhy podílů, které mohou nabývat např. podoby přednostních podílů, podílů bez hlasovacího práva, příp. může společenská smlouva připustit pluralitu podílů.

Výše vkladu – od 1. 1. 2014 je možné založit s.r.o. s výší vkladu pouhé 1 Kč (oproti původním 200 000 Kč).

Výše základního kapitálu (ZK) – stejná jako výše vkladu. Nicméně společnost, která je zakládána skutečně za účelem provozování podnikatelské činnosti, nemá jediný rozumný důvod, proč by si zvolila výši ZK 1 Kč.

Základní kapitál je po zápisu společnosti do rejstříku společnosti volně k dispozici a jsou z něj financovány potřeby podniku a jeho běžný provoz. Takže ačkoliv by byl stanoven ZK ve výši jedné koruny, bylo by stejně nutné do společnosti převést nějaký finanční kapitál, aby mohl vůbec fungovat.

Jednatelé – v tomto případě je společník zároveň jediným jednatelem a představuje tedy statutární orgán společnosti.

Správce vkladů – správce, který přijímá a spravuje vklad do zápisu společnosti do rejstříku. Správcem bude v tomto případě zvolena Česká spořitelna, a.s., jelikož jako jedna z mála bank podporuje sociální podnikání. Založení bankovního účtu hned zpočátku podnikání by mohlo přispět k navázání kvalitních budoucích obchodních vztahů.

Česká spořitelna nemá speciální bankovní účet pro sociální podniky, ale bude využito jejího standardního produktu *„Běžný účet pro dosud nevzniklou obchodní společnost/družstvo“*. Jedná se přesně o produkt vhodný pro tuto příležitost. Účet je veden zdarma a dokud není bance prokázán vznik společnosti, nesmí být umožněn převod ani čerpání uložených peněžních prostředků. K jeho založení postačí zakladatelská listina a občanský průkaz. Po vzniku subjektu je možné tento produkt převést na běžný podnikatelský účet dle vlastního výběru. (Česká spořitelna, a.s., 2017)

Údaje o nepeněžitém vkladu – pokud je realizován, musí být řádně popsán a oceněn.

5.2 Získání živnostenského oprávnění

Zakládáný sociální podnik bude ke svému podnikání potřebovat následující živnostenská oprávnění:

- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona,
- pronájem a půjčování věcí movitých,
- praní pro domácnost, žehlení, opravy a údržba oděvů, bytového textilu a osobního zboží,
- poradenská a konzultační činnost, zpracování odborných studií a posudků.

Všechny tyto činnosti spadají pod ohlašovací volnou živnost, není tedy nutné splňovat žádné specifické kvalifikační předpoklady či dokládat potřebnou praxi v oboru.

K jejich získání je nutné pouze ohlášení živnostenskému úřadu. K tomuto účelu slouží jednotný registrační formulář (JRF), který je možné vyplnit i elektronicky po stažení jednoduché aplikace. K jeho vyplnění slouží software 602XML Filler. Formulář má zároveň zabudovaný jistý kontrolní mechanismus, je nastaven takovým způsobem, aby nemohlo dojít k nevyplnění povinných polí. Umožňuje také rozpracovaný formulář uložit a později se k němu vrátit a dokončit. Náhled na úvodní obrazovku umožňuje následující snímek 5-1. Plná verze vyplněného JRF je uvedena v příloze č. 22.

Obrázek 5-1 Náhled elektronického podání JRF

Zdroj: Aplikace elektronického Jednotného registračního formuláře (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2006)

Nespornou výhodou jednotného registračního formuláře je možnost registrace u dalších institucí vedle živnostenského úřadu, to jsou:

Úřad práce – v příloze označené jako „Oznámení pracovního místa“ je možné přímo oznámit danému ÚP záměr o obsazení volného pracovního místa. Je nutné uvést místo výkonu práce, klasifikaci zaměstnání dle ČSÚ, datum vzniku pracovního místa, počet volných míst, nabízená hrubá měsíční mzda, kontaktní údaje společnosti. Zároveň je možné uvést, zda si společnost přeje uvedenou nabídku zaměstnání zveřejnit či nikoliv. Nezveřejněná pracovní nabídka je předávána pouze uchazečům o zaměstnání na pobočkách úřadu práce, kdežto zveřejněná může být vyvěšena na nástěnkách úřadů, případně na internetu.

Finanční úřad – instituce, kterou by stejně každý začínající podnikatel dříve nebo později musel navštívit. Díky JRF je možné podat klasickou Přihlášku k registraci pro právnické osoby, která umožňuje hromadnou registraci k několika daním:

- dani z příjmů právnických osob,
- dani silniční,
- dani z příjmů jako plátcí – tzn. daně z příjmů ze závislé činnosti (příp. srážkové).

Další přílohou je Přihláška k registraci k dani z přidané hodnoty se všemi povinnými náležitostmi.

Jednotný formulář je možné využít i v budoucnu v případě ohlašování změn, kdy je zapotřebí vyplnit pouze Změnový list.

Fyzické osoby mohou dále využít JRF i k registraci vůči orgánům České správy sociálního zabezpečení, případně nahlášení změny u své zdravotní pojišťovny. Pro právnické osoby zatím JRF tuto možnost nenabízí.

Živnostenské oprávnění nemůže být vydáno bez identifikačního čísla (IČ), které je společnosti přiděleno po zápisu do obchodního rejstříku. Nicméně pro zápis do rejstříku je zase nutné mít živnostenské oprávnění. Aby bylo možno tento postup dodržet je žadateli vydáno dočasné oprávnění, které musí být doloženo výpisem z obchodního rejstříku, aby mohlo získat plnohodnotnou podobu a bylo možné dokončit registraci u všech dalších institucí.

5.3 Zápis do obchodního rejstříku

Zápis do obchodního rejstříku znamená faktický vznik obchodní společnosti. Před jejím zápisem ale musí být splaceny vklady, v případě těch peněžních je to min. 30 %.

Při splnění určitých podmínek činí poplatek za zápis nově založené společnosti s ručením omezeným 0 Kč, dochází tak k úspoře 6 000 Kč, kolik tento úkon běžně stojí při podání žádosti o zápis u rejstříkového soudu. Podmínky pro splnění nulového poplatku jsou splněny v případě, že (Murár, 2016):

- v zakladatelské listině jsou uvedeny pouze zákonem dané náležitosti (dle § 123 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník – „OZ“ a v § 146 zákona 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech „ZOK“),

- zápis do obchodního rejstříku bude proveden přímo notářem (dle § 108–118 zákona č. 604/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických osob a fyzických osob),
- zakladatelská listina (neboli zakladatelské právní jednání s.r.o.) bude mít formu notářského zápisu (dle § 8 odst. 1 ZOK),
- základní kapitál bude uhrazen pouze peněžitými vklady (dle § 15 odst. 3 ZOK).

Výhodou přímého zápisu pomocí notáře je, že společnost může být zapsána v podstatě hned následující pracovní den. Stačí už tedy jen vyzvednout patřičný výpis a podnikání je posvěceno. První výpis z obchodního rejstříku je poskytován zdarma. V případě potřeby výpisu kdykoli v budoucnu je možné o něj požádat na jakémkoliv kontaktním místě Czech Point. Jeho cena v tomto případě činí 100 Kč za první stranu a 40 Kč za každou další. V řadě případů je ale kromě takto vydaného výpisu akceptován i elektronicky podepsaný výpis, který je možné zdarma získat na justice.cz

5.4 Zprovoznění datové schránky

Právnické osobě je datová schránka zřízena automaticky po jejím vzniku a následně jsou společnosti zaslány přístupové údaje. V těchto údajích je uvedeno přihlašovací jméno a heslo. Po prvním přihlášení do datové schránky je její vlastník vyzván ke změně svého hesla. To má potom platnost 90 dní a poté je nutné jej změnit (nové heslo však nesmí být stejné jako kterékoliv předcházející).

Datová schránka přináší podnikateli řadu výhod. Může zdarma komunikovat s orgány veřejné moci, což jsou např. finanční úřad, okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ), zdravotní pojišťovny, ale také soudy a exekutorské úřady. Její hlavní výhody podnikatel pocítí, jakmile začne každý měsíc podávat institucím veškerá tvrzení a přehledy, jejichž struktura je pevně stanovena a elektronické podání je povinné.

Datová schránka ale umožňuje i zasílání datových zpráv soukromým společnostem. Tuto funkci ale musí mít dotyčný adresát povolenou a takovéto zaslání datové zprávy je zpoplatněno dle ceníku České pošty, a.s.

Hlavní nevýhodou datových schránek je nutnost provádění tzv. autorizované konverze, a to především v případě, kdy je potřeba doručenou písemnost vytisknout (popř. naopak, kdy je třeba převést tištěný dokument na elektronický).

V mnoha případech samozřejmě stačí běžná nepodepsaná kopie, tudíž konverze není nutná (např. k založení do firemní korespondence), ale je řada případů, kdy je nutno přijatý dokument poslat ke konverzi a na Czech Pointu si jej vyzvednout, samozřejmě opět za poplatek. Automatickou konverzi není nutné provádět, pokud je možné danou písemnost přiložit jako elektronickou přílohu. Nejčastější případy, kdy je konverze nutná jsou různé žádosti, které nelze podat elektronicky a jejichž povinnou přílohou je např. typicky potvrzení o bezdlužnosti, které je nejčastěji zasíláno právě do datové schránky.

5.5 Registrace u dalších institucí

Jak již bylo zmíněno JRF pro právnické osoby neumožňuje registraci u orgánů České správy sociálního zabezpečení a zdravotních pojišťoven, což jsou orgány, u kterých se musí registrovat každý podnik, který chce mít vlastní zaměstnance. Naštěstí registrace u těchto institucí je vcelku jednoduchá a dá se zvládnout elektronicky právě díky datové schránce.

K registraci pro ČSSZ je nutno použít formulář Přihláška do registru zaměstnavatelů a podat jej na místně příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení (OSSZ). K vyplnění je možné použít tzv. ePortál ČSSZ na adrese <https://eportal.cssz.cz/>. Jednoduché interaktivní prostředí umožňuje vyplnit požadovaný formulář, poté si jej uložit anebo přímo odeslat v požadované .xml struktuře datovou schránkou. Tuto přihlášku podává každý zaměstnavatel pouze jednou. V průběhu své činnosti pouze OSSZ informuje o přijímání a odchodu svých zaměstnanců pomocí Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání) a měsíčním zasíláním Přehledu o výši pojistného (kromě řady dalších samozřejmě).

Se zaměstnáváním je spojena také registrace u těch zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni zaměstnanci. Mezi nejčastější zaměstnanecké zdravotní pojišťovny patří:

- Revírní bratrská pokladna, zdravotní pojišťovna (RBP),
- Česká průmyslová zdravotní pojišťovna (ČPZP),
- Všeobecná zdravotní pojišťovna (VZP),
- Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR (ZPMV).

Pro komunikaci se zdravotními pojišťovnami je samozřejmě také možné využívat datovou schránku, nicméně pohodlnější a přehlednější je elektronický Portál zdravotních pojišťoven, který sdružuje pět tuzemských zdravotních pojišťoven vyjma VZP.

Do portálu je možné se registrovat pomocí elektronického podpisu, popř. certifikátem. Anebo je možné zvolit cestu přihlašování a odesílání pomocí jednoduchého SMS kódu. V tomto případě je nutná počáteční osobní registrace na kterékoliv ze zapojených zdravotních pojišťoven.

5.6 Uzavření pojištění

Každý podnikatel by měl zvážit možnost vhodného pojištění z hlediska provozování své činnosti. Nejen, že je vhodné mít pojištěn majetek, ale v mnoha případech je vhodné pojistit se také proti tzv. škodě způsobené podnikatelskou činností. Typicky se může jednat o škodu, která je způsobena zákazníkovi při plnění objednané zakázky. V případě zakládaného podniku to může být např. nekvalitní odstranění čistících prostředků z oblečení a následný vznik kožních problémů u pracovníka, který oděv užívá.

Příkladem může být např. START PLUS od Kooperativy, produkt určený pro drobné a začínající podnikatele. Níže jsou uvedeny situace, které pojištění pokrývá a které by mohly nastat v zakládaném sociálním podniku (Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group, 2015b):

- *„Stavební úpravy v pronajatých prostorách,*
- *zásoby materiálu, zboží, nedokončená výroba,*
- *věci převzaté za účelem provedení objednané činnosti,*
- *finanční prostředky,*
- *strojní a elektronická zařízení,*
- *odpovědnost za újmu vyplývající z provozu firmy, včetně odpovědnosti za újmu způsobenou vadou výrobku a vadou práce po předání.“*

Vedle dobrovolného pojistného si musí podnikatel také zjistit jaké zákonné povinnosti v oblasti pojištění se ho týkají. Příkladem může být **zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele** (tzv. úrazové pojištění) – jedná se o zákonné pojištění, tudíž nevzniká pojistná smlouva. Pojištění vzniká dnem uzavření prvního pracovněprávního vztahu. Oznámení se provádí prostřednictvím elektronického formuláře u Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group. Pojištění kryje nároky zaměstnanců v případě vzniklých škod při plnění pracovních úkolů. Sazba pojištění je závislá na druhu vykonávané ekonomické činnosti. Platby jsou prováděny čtvrtletně z daného vyměřovacího základu. (Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group, 2015)

Společnost je založena, registrována na všech nutných místech a vše je připraveno k tomu, aby mohla konečně začít provozovat vytouženo podnikatelskou činnost.

Základním krokem po založení musí být vyhotovení žádosti o dotaci v rámci zmíněné výzvy č. 63 - „Sociální podnikání – integrované projekty ITI“ na pořízení vybavení a všechny kroky s tím spojené, jelikož si tento proces vyžádá nejvíce času kvůli nastavenému schvalovacímu procesu.

Jednou z prvních aktivit také musí být zajištění propagace podniku. Vytvořit internetovou prezentaci, založit profily na sociálních sítích, nechat vytisknout vizitky, hlavičkové papíry, vyrobit razítka. Shánět kontakty na výměnu internetových odkazů (zpočátku asi mezi sociálními podniky), navázat spolupráci s portálem České sociální podnikání, případně s facebookovou prezentací TESSEA ČR, z.s.

Vedle toho je nutné připravit jednotnou formu smluv o nájmu pracovních oděvů, ceníků, všeobecných obchodních podmínek apod. Chybět by také neměla firemní prezentace, se kterou již bude možné získat první kontakty a sjednávat schůzky s potenciálními zákazníky.

Opomenuto by také nemělo být navázání úzké spolupráce s Úřadem práce, aby mohli být vybráni zájemci a provedeny pracovní pohovory.

V začátku podnikání je nejdůležitější správně nastavit jednotlivé procesy a zajistit jejich kontrolu. Ke každé pracovní činnosti musí být vytvořen srozumitelný manuál, který bude k dispozici na pracovišti, a se kterým musí být zaměstnanec řádně seznámen. Základem manuálu by měly být informace o obsluze stroje, bezpečnostních pokynech apod. Dále musí být jasně popsána činnost, kterou má pracovník vykonávat – příkladem může být upozornění na třídění jednotlivých druhů oděvů (dle materiálu, barvy...) a vysvětlivky jednotlivých symbolů pro ošetřování oděvů, jejich příklad je uveden na obrázku 5-2:



Obrázek 5-2 Ukázka symbolů pro praní oděvů

Zdroj: SOTEX GNETEX CZ, z.s. (2017)

Z hlediska organizace pracovních postupů je nejdůležitější přesně stanovený řád jednotlivých operací, který musí být dodržován, aby nedocházelo k porušování hygienických norem

a předpisů. V prostoru prádelny musejí být jasně nadefinované oddělené zóny, kde lze manipulovat s čistým a kde se znečištěným prádlem. Je nutné označit místa, kde budou skladovány oděvy, které jsou připravené k odvozu a naopak ty, které vyžadují opravy. Všechny tyto činnosti a manuály musejí být připraveny před přijetím prvních zaměstnanců, aby s nimi mohly být ihned seznámeni a mohly podle nich začít pracovat.

Z provozních činností po založení podniku je to zejména nastavení ekonomického systému, softwaru pro evidenci pracovních oděvů a zákazníků. Zajištění řádného označení provozovny (dle živnostenského zákona), bezpečnostními tabulkami (např. kontakty, které je možné volat v případě nebezpečné události), naváděcími šipkami (povinné označení nouzového východu) apod. Dále pak nákup kancelářských a hygienických potřeb.

Po zvládnutí všech těchto činností je nachystáno vše proto, aby od ledna 2018 naplnilo provozovnu potřebné vybavení a zaměstnanci a začaly se plnit zakázky.

5.7 Shrnutí a harmonogram

Díky novému legislativnímu rámci platnému od roku 2014 a možnosti přímého zápisu do veřejných rejstříků prostřednictvím notářů (od května 2015) se proces založení společnosti výrazně zjednodušil a zrychlil. Jednotlivé kroky lze shrnout a přiřadit jim údaj o přibližné časové náročnosti:

1. Získání výpisu z rejstříku trestů, který je možné získat prostřednictvím sítě Czech Point např. při jakékoliv návštěvě pošty.
2. Souhlas majitele nemovitosti s umístěním sídla společnosti – je možné získat již při jednání o nájmu obchodních prostor.
3. Sepsání zakladatelské listiny, 1-2 dny (řada notářů nabízí sepsání dokumentu do druhého dne od doložení podkladů) – záleží však na čekací době na schůzku s notářem, která se někdy může pohybovat kolem dvou týdnů.
4. Registrace živnostenských oprávnění (pomocí JRF), u volné živnosti trvá vydání oprávnění 1-5 dní.
5. Registrace u dalších institucí v rámci JRF (Finanční úřad, Úřad práce apod.). Např. registrace u finančního úřadu může trvat přibližně 10 dní, nicméně po tuto dobu není nutné čekat na vydání rozhodnutí.
6. Zřízení bankovního účtu a složení základního kapitálu, 1 den. Banka o složení ZK vydává potvrzení, které je nezbytné pro další kroky.
7. Uhrazení soudních a notářských poplatků – lze provést hotově nebo bankovním převodem.
8. Přímý zápis do obchodního rejstříku – znamená další návštěvu u notáře, ten provede zápis prostřednictvím dálkového přístupu do veřejného rejstříku a vydá o tom ověřený výpis zachycující provedené změny. Teoreticky může být zápis zhotoven hned následující pracovní den, v praxi je ale třeba počítat s cca 5 dny.

Pokud se podnikatel na založení společnosti řádně připraví, lze počítat s tím, že od termínu schůzky s notářem, je možné stihnout založení společnosti s ručením omezeným přibližně do 10 dní (včetně mírné časové rezervy). V některých případech může být doba i kratší. Založení se ale může také prodloužit, a to především v případě, že notáři nejsou předloženy všechny potřebné listiny a je nutné je dodatečně doložit na základě vyzvání.

6 Závěr

Práce na základě dostupných teoretických poznatků, statických údajů, provedených analýz a výpočtů naplňuje stanovený cíl, jímž je sestavení podnikatelského plánu na založení sociálního podniku v podmínkách Moravskoslezského kraje.

Díky teoretické části je možné usoudit, že sociální podnikání a jeho přínos pro společnost rozhodně nelze přehlížet a že v této oblasti existuje silný nevyužitý potenciál. Umístění podniku právě do Moravskoslezského kraje se na základě zpracovaných dat jeví jako ideální, jelikož se region vyznačuje vysokou mírou nezaměstnanosti, k jejímuž snížení by mohlo sociální podnikání přispět.

Zvolenou činností zakládaného sociálního podniku je poskytování komplexních služeb při pronájmu pracovních oděvů. Z výsledků práce lze usoudit, že pro zvolenou činnost panují v kraji příznivé podmínky. A to především díky rozvoji automobilového průmyslu, který je doprovázen přijímáním nových zaměstnanců a tím se zvyšující potřebou vybavit je pracovními oděvy.

Na základě provedených výpočtů lze zároveň konstatovat, že je provozování zvolené ekonomické činnosti dlouhodobě udržitelné a s nastaveným modelem by mělo být možné dosahovat zisku od třetího roku od započetí fungování podniku.

Vzhledem ke vstupní investiční náročnosti se bude sociální podnik ucházet o dotaci, která pokryje především nákup potřebného vybavení prádelny a pořízení automobilu. Nicméně k dalšímu fungování již podnik žádné další dotace neplánuje využívat. Právě dlouhodobá udržitelnost by se měla projevit tím, že podnik dokáže hradit své závazky, a především mzdy svých zaměstnanců z tržeb generovaných vlastní podnikatelskou činností.

V poslední části práce je popsáno samotné založení a vznik společnosti, včetně nastínění toho, se kterými činnostmi se zakladatelka po založení bude muset nejprve vypořádat, než bude možné začít s vykonáváním samostatné podnikatelské činnosti.

Ačkoliv sociální podnikání ještě často v českém prostředí bojuje s nepochopením či neznalostí jeho možných přínosů pro společnost, existují náznaky, že by se přístup k nim mohl brzy zlepšit (např. díky připravovanému zákonu o sociálním podnikání), což by mohlo být velmi přínosné a do budoucna možná nevyhnutelné.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní zdroje

BEDNÁRIKOVÁ, Daniela a Petra FRANCOVÁ, 2011. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR: plná verze*. Praha: Nová ekonomika, 2011. ISBN 978-80-260-0934-4.

BORZAGA, Carlo a Jacques DEFOURNY, 2004. *The emergence of social enterprise*. London: Routledge, 2004. ISBN 04-153-3921-9.

ČERVENÝ, Radim, 2014. *Business plán: krok za krokem*. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-511-4.

DEFOURNY, Jacques, Victor HULGÅRD and Victor PESTOFF, 2014. *Social enterprise and the third sector: changing European landscapes in a comparative perspective*. London: Routledge, 2014. ISBN 978-0-415-83156-7.

DOHNALOVÁ, Marie, 2012. *Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-269-3.

DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ, 2015. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9.

FRANCOVÁ, Petra a Gabriela KURKOVÁ, 2015. *MANUÁL: Jak založit sociální podnik* [online]. 2. rozš. vyd. Praha: P3 - People, Planet, Profit, o.p.s., 2015 [cit. 2016-04-20]. ISBN 978-80-260-7401-4. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/ke-stazeni/studie-a-publikace/547-publikace-ke-stazeni>

HRDÝ, Milan a Michaela KRECHOVSKÁ, 2009. *Finance podniku*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. ISBN 978-80-7357-492-5.

HUNČOVÁ, Magdalena, 2010. *Ekonomický rozměr občanské společnosti*. 2., přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-545-8.

JAHODA, Robert a Jana GODAROVÁ, 2016. *Odhad nákladů veřejných rozpočtů vynakládaných na jednoho nezaměstnaného* [online]. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2016 [cit. 2017-02-26]. ISBN 978-80-7416-235-0. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_412.pdf

KOTLER, Philip a Gary ARMSTRONG, 2004. *Marketing*. Praha: Grada, 2004. ISBN 9788024705132.

MONZÓN CAMPOS, José Luis and Rafael CHAVES ÁVILA, 2012. *THE SOCIAL ECONOMY IN THE EUROPEAN UNION* [online]. Brusel: "Visits and Publications" Unit - European Economic and Social Committee, 2012 [cit. 2017-01-10]. ISBN 978-92-830-1965-7. Dostupné z: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-30-12-790-en-c.pdf>

SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ, 2015. *Podniková ekonomika*. 6., přeprac. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice, 2015. ISBN 978-80-7400-274-8.

VEBER, Jaromír a Jitka SRPOVÁ, 2012. *Podnikání malé a střední firmy*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4520-6.

ZADRAŽILOVÁ, Dana, 2010. *Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání*. Praha C.H. Beck. Beckova edice ekonomie, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5.

Legislativní dokumenty, normy

ČSN EN ISO 13688. *Ochranné oděvy – Obecné požadavky*, 2014. Praha: Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, 2014. Třídící znak 832701.

Úřad vlády ČR: Aplikace ODok, 2016. *Věcný záměr zákona o sociálním podnikání* [online]. Praha: Úřad vlády ČR [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=korna8rj6wuj>

Zákon č. 90 ze dne 25. ledna 2012 o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 34, s. 1390-1407. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=24085>

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4930>

ZIEGLER, Aleš, 2016. *Zákon o sociálním podnikání: Průběžné informace o připravovaném předpisu* [online]. ©2005-2016. Praha: Ministerstvo práce a obchodu ČR [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/assets/dokumenty/55776/63971/656457/priloha003.pptm>

Internetové zdroje

Agentura pro sociální začleňování, 2016. *Agentura pro sociální začleňování* [online]. Praha: Agentura pro sociální začleňování [cit. 2016-12-26]. Dostupné z: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/o-agenture>

AOF s.r.o., 2017. *Ceník elektřiny ČEZ Prodej, s.r.o. - Standard* [online]. Praha [cit. 2017-02-21]. Dostupné z: <https://www.porovnej24.cz/energy-price/show-product-price/?energyPrice-place=2&energyPrice-product=261&energyPrice-company=185&energyPrice-type=600&urltitle=cez-prodej-s-r-o&companyId=185&productId=261&do=energyPrice-setPlace>

Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR [online], 2016. Praha: Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR [cit. 2016-12-02]. Dostupné z: www.amspace.cz

Asociace prádel a čistíren ČR, 2012. *Oborová informační příručka pro praní* [online]. Brno [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <http://www.apac.cz/prani-pradla/>

CANIS SAFETY, a.s., © 2013-2017. *Tabulka velikostí a piktogramy* [online]. [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://www.canis.cz/tabulka-velikosti-a-piktogramy-p4376571674659.html>

Česká spořitelna, a.s., 2017. *Běžný účet pro dosud nevzniklou obchodní společnost/družstvo* [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: http://www.csas.cz/banka/content/inet/internet/cs/product_cs_213.xml

České sociální podnikání, 2017. *Adresář sociálních podniků* [online]. Praha: P3 - People, Planet, Profit, o.p.s. [cit. 2017-03-02]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/adresar-socialnich-podniku>

Český statistický úřad, 2017a. *Nejnovější údaje: Moravskoslezský kraj* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ostravě [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt/1-xt>

Český statistický úřad, 2016b. *Počet obyvatel v obcích - k 1.1.2016* [online]. Český statistický úřad [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich>

Český statistický úřad, 2017b. *Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let v krajích ČR k 31. 12. 2016* [online]. Český statistický úřad [cit. 2017-02-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje>

ČEZ, a.s., 2011. *Podmínky distribučních sazeb skupiny ČEZ* [online]. [cit. 2017-02-21]. Dostupné z: <https://www.cez.cz/edee/content/file/produkty-a-sluzby/podnikatele-a-firmy/pds-firma.pdf>

EMES, 2016. *Emes: Who we are* [online]. ©2016. Liege (Belgie): EMES European Research Network [cit. 2016-10-08]. Dostupné z: <http://emes.net/who-we-are/>

Hospodářská komora České republiky, 2016. *Komora.cz: 75/16 Věcný záměr zákona o sociálním podnikání; T: 20.4.2016* [online]. Praha: Hospodářská komora ČR [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/pro-podnikani/legislativa-a-normy/pripominkovani-legislativy/nove-materialy-k-pripominkam/75-16-vecny-zamer-zakona-o-socialnim-podnikani-t-20-4-2016.aspx>

Klaster sociálních inovací a podniků SINEC, 2014. *SINEC: O nás* [online]. ©2014. Ostrava: Klaster sociálních inovací a podniků SINEC [cit. 2016-10-08]. Dostupné z: <http://www.klaster-socialnich-podniku.cz/o-nas/>

Komora sociálních podniků, 2014. *Komora sociálních podniků: O nás* [online]. ©2014. Brno: Komora sociálních podniků [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: http://www.komora-socialnich-podniku.cz/?page_id=36

Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group, 2015b. *Pojištění START PLUS* [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.koop.cz/pojisteni/pojisteni-malych-a-strednich-podnikatelu/pojisteni-start-plus>

Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group, 2015. *Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele* [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.koop.cz/pojisteni/pojisteni-odpovednosti/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele>

Magistrát města Ostravy, 2016a. *Integrovaná teritoriální investice ostravské aglomerace* [online]. Ostrava: Magistrát města Ostravy [cit. 2017-02-07]. Dostupné z: <http://itiostravsko.cz/cs-cz/o-iti/podporovane-oblasti>

Magistrát města Ostravy, 2016b. *Integrovaná teritoriální investice ostravské aglomerace* [online]. Ostrava: Magistrát města Ostravy [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://itiostravsko.cz/cs-cz/o-iti/co-je-iti>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], 2016. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2016-12-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Integrovaný portál MPSV, 2017b. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska: Nezaměstnanost v krajích a okresech (od 1.3.2014) za prosinec 2016* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2017-02-26]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem?stat=2000000000110&obdobi=L&rok=2016&uzemi=0&send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.pohled=1&_piref37_240429_37_240428_240428.xlsselect=mn&_piref37_240429_37_240428_240428.xslorder=0&_piref37_240429_37_240428_240428.usr1=1

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Integrovaný portál MPSV, 2017a. *Statistiky nezaměstnanosti: Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=strukt-2016-12.zip&_lang=cs_CZ

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Integrovaný portál MPSV, 2013. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2013. *MS2014+* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR [cit. 2017-02-07]. Dostupné z: <https://mseu.mssf.cz/>

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2012a. *PŘEDSTAVUJEME IROP* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR [cit. 2016-12-10]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Microsites/IROP/Media/Predstavujeme-IROP>

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2016. *SPECIFICKÁ PRAVIDLA PRO ŽADATELE A PŘÍJEMCE INTEGROVANÝCH PROJEKTŮ ITI: PRŮBĚŽNÁ VÝZVA Č. 63* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: https://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/2f615a38-0525-43c2-92bd-a0ba49192a24/Specificka-pravidla_SC3-1_IPRU_revize-1-1.pdf?ext=.pdf

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2012b. *VÝZVA Č. 63 SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ: INTEGROVANÉ PROJEKTY ITI* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: <https://www.strukturalnifondy.cz/cs/Microsites/IROP/Vyzvy/Vyzva-c-63-Socialni-infrastruktura-integrované-projekty-ITI>

Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2006. *Jednotný registrační formulář - elektronická verze* [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/dokument22162.html>

MURÁR, Mgr. et Mgr. Filip, 2016. *Kolik stojí založit společnost s ručením omezeným?* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, a.s. [cit. 2017-03-02]. ISSN: 1213-189X. Dostupné z: www.epravo.cz/top/clanky/kolik-stoji-zalozit-spolecnost-s-rucenim-omezenym-104072.html

NODE MORAVA s.r.o., 2016. *Skříně pro sběr a výdej oděvů* [online]. [cit. 2017-03-07]. Dostupné z: <http://www.tvojepruvodova.cz/vybaveni-saten-a-wc/skrine-pro-sber-a-vydej-odevu/>

Ostravské vodárny a kanalizace a.s., © 2004-2016. *Cena pro vodné a stočné* [online]. Ostrava [cit. 2017-02-21]. Dostupné z: <https://www.ovak.cz/index.php?structure=117&lang=1>

Program Záruka 2015 až 2023, 2015. *MPO.cz* [online]. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu [cit. 2016-12-05]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/cz/podnikani/dotace-a-podpora-podnikani/narodni-programy-na-podporu-msp/zaruka/program-zaruka-2015-az-2023-156852/>

Sociální firma – výzva v podnikání 21. století [online], 2007. Praha: Fokus Praha, o.s. [cit. 2016-12-10]. Dostupné z: http://www.socialnifirmy.cz/images/publikace_fokus_6.pdf

SOTEX GINETEX CZ, z. s., 2017. *Symboly pro údržbu a ošetřování textilií* [online]. [cit. 2017-03-25]. Dostupné z: <http://www.symbolyudrzby.cz/Download/Plakat%20%20symboly.pdf>

Tessea, 2016. *Tessea: O nás* [online]. Praha: TESSEA ČR, z.s. [cit. 2016-10-08]. Dostupné z: <http://www.tessea.cz/tessea-o-nas/o-spolku-my-o-nas>

Vláda České republiky, 2017. *Avízo: Legislativní rada vlády projedná věcný záměr zákona o sociálním podnikání* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/lrv/aktualne/avizo-legislativni-rada-vlady-projedna-vecny-zamer-zakona-o-socialnim-podnikani-154043/>

Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji: o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, 2017. In: *Analýzy stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji* [online]. Ostrava: Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Ostravě [cit. 2017-02-28]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2016.pdf>

SEZNAM ZKRATEK

a.s.	Akciová společnost
AMSP ČR	Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR
ČMRZB	Českomoravská záruční a rozvojová banka
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
DPC	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EDB	Evropská databanka
EET	Elektronická evidence tržeb
EFRR	Evropský fond pro regionální rozvoj
EHSV	Evropský hospodářský a sociální výbor
ESF	Evropský sociální fond
ESIF	Evropské strukturální a investiční fondy
IOP	Integrovaný operační program
IROP	Integrovaný regionální operační program
ISP	Integrační sociální podnik
ITI	Integrovaná teritoriální investice
JRF	Jednotný registrační formulář
MMR ČR	Ministerstvo místního rozvoje České republiky
MPO ČR	Ministerstvo práce a obchodu České republiky
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MSK	Moravskoslezský kraj

OPLZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OVM	Orgán veřejné moci
OZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
OZP	Osoba se zdravotním postižením
PR	Public Relations
Sb.	Sbírky
SC	Specifický cíl
s. r. o./ spol. s r.o.	Společnost s ručením omezeným
ÚP	Úřad práce
VÚPSV, v.v.i.	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (veřejná výzkumná instituce)
ZK	Základní kapitál
ZOK	Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)
z. ú.	Zapsaný ústav

SEZNAM TABULEK

Tabulka 2-1 Rozdíly mezi jednotlivými sektory	10
Tabulka 2-2 Rozložení sociálních podniků dle skupin zaměstnávaných osob	17
Tabulka 3-1 Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a podílu nezaměstnaných osob	33
Tabulka 3-2 Počet zaměstnanců v odvětví podle CZ-NACE v MSK k 31. 12. 2016	35
Tabulka 3-3 Počet sociálních podniků v jednotlivých krajích ČR	36
Tabulka 3-4 Sociální podniky v Moravskoslezském kraji dle druhu provozované činnosti ...	38
Tabulka 4-1 Přehled počátečních nákladů	68
Tabulka 4-2 Zatřídění pořízeného majetku do odpisových skupin	69

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 2-1 Vztah mezi firemními cíli a uspokojováním potřeb	9
Obrázek 2-2 Třetí sektor (welfare mix, trojúhelníkový blahobyt)	10
Obrázek 2-3 Trojí prospěch (3P – People, Planet, Profit)	11
Obrázek 3-1 Počet uchazečů o zaměstnání dle krajů ČR k 31. 12. 2016	31
Obrázek 3-2 Podíl nezam. osob na obyv. ve věku 15 až 64 let v krajích ČR k 31. 12. 2016 ..	32
Obrázek 3-3 Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let v krajích ČR (k 31. 12. 2016)	32
Obrázek 3-4 Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a podílu nezaměstnaných osob	34
Obrázek 3-5 Porovnání počtu sociálních podniků k počtu uchazečů o zaměstnání v jednotlivých krajích ČR k 31. 12. 2016	37
Obrázek 3-6 Přehled operačních programů zapojených do ITI	39
Obrázek 3-7 Geografické vymezení ostravské aglomerace	40
Obrázek 4-1 Grafické zobrazení procesu poskytování služby	47
Obrázek 4-2 SWOT analýza	58
Obrázek 4-3 Přehled strategií vyplývajících ze SWOT analýzy	59
Obrázek 4-4 Koncepce totálního produktu (pro pronájem pracovních oděvů)	60
Obrázek 4-5 Příklad koloběhu pracovních oděvů na týden	62
Obrázek 4-6 Organizační struktura	67
Obrázek 4-7 Grafické znázornění založení a fungování podniku v čase	68
Obrázek 5-1 Náhled elektronického podání JRF	75
Obrázek 5-2 Ukázka symbolů pro praní oděvů	81

PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 21. 4. 2017



.....
Bc. Vlasta Pollečová Bejdáková

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Počet obyvatel v obcích k 1. 1. 2016

Příloha č. 2 – Vybrané údaje o nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Příloha č. 3 – Statistické údaje o sociálních podnicích v Moravskoslezském kraji

Příloha č. 4 – Statistické údaje o sociálních podnicích v České republice

Příloha č. 5 – Strategické a specifické cíle ITI

Příloha č. 6 – Kritéria způsobilosti projektů ITI pro SC 2.2

Příloha č. 7 – Přepočet velikostí pracovních oděvů

Příloha č. 8 – Ukázka výdejních skříněk

Příloha č. 9 – Příklad kalkulace náhrady opotřebovaných oděvů před ukončením pronájmu

Příloha č. 10 – Počáteční náklady na pořízení vybavení

Příloha č. 11 – Vzorce pro výpočet odpisů

Příloha č. 12 – Výpočet odpisů zařízení

Příloha č. 13 - Výpočet odpisů pro pracovní oděvy

Příloha č. 14 - Výpočet odpisů pro výdejní skřínky a vozidlo

Příloha č. 15 - Uplatnění vstupní ceny do nákladů v jednotlivých letech

Příloha č. 16 – Odhad tržeb

Příloha č. 17 – Finanční plán

Příloha č. 18 – Měsíční náklady

Příloha č. 19 – Výpočet ceny energií na čištění pracovních oděvů

Příloha č. 20 – Výpočet ceny pracovního prostředku

Příloha č. 21 – Zakladatelská listina

Příloha č. 22 – Vyplněný Jednotný registrační formulář